

Forschungsprojekt Nr.: 2.2005

Ansätze zur Erkennung und zur Förderung von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung

- **Bearbeiter/-innen**

Hoge, Eva; Gutschmidt, Manuela; Dr. Pütz, Helmut; Schröder, Rolf

- **Laufzeit**

I/95 bis IV/97

- **Ausgangslage**

In der Bundesrepublik Deutschland haben Maßnahmen zur Förderung hochbegabter Studenten und junger Wissenschaftler Tradition (z. B. Studienstiftung des Deutschen Volkes, Stiftung Volkswagenwerk u.v.a.m.). Auch gibt es eine Reihe von Projekten, die sich gezielt begabten Kindern und Schüler widmen (z.B. Christopherus-Schule [Braunschweig], Begabtenauslese [Hamburg], Bildung und Begabung e.V. [Bonn I.]).

Im beruflichen nicht-akademischen Bildungsbereich sind für leistungsstarke Jugendliche eine Reihe von fördernden und belohnenden Wettbewerben vorgesehen (z.B. Leistungswettbewerbe der Handwerkskammern; Stiftung Begabtenförderung im Handwerk). Außerdem gibt es sowohl in den Berufsschulen als auch in der betrieblichen Ausbildung Ansätze, besondere Leistungsstärken von Jugendlichen durch Individualisierung und Differenzierung in der Ausbildung zu fördern.

Als besondere Fördermaßnahme für Leistungsstarke gilt die Verkürzung ihrer Ausbildungszeit entweder nach § 29 BBiG (=Abkürzung der Ausbildungszeit um ein halbes Jahr durch Anrechnung vergleichbarer, schulischer Vorkenntnisse) oder nach § 40 BBiG (=vorzeitige Zulassung zur Abschlußprüfung in besonderen Fällen in Verbindung mit § 9 der Prüfungsordnung).

Während in den alten Ländern der Bundesrepublik die Notwendigkeit einer gezielten Begabtenförderung in der beruflichen Bildung erst im Laufe der letzten Jahre deutlich wurde, existierte in der Vergangenheit der neuen Bundesländer durchaus eine Begabtenförderung im beruflichen Bereich. So wurden für beruflich Begabte Arbeitsgemeinschaften (Spezialistenlager) und sog. Erfinderschulen zu Fördereinrichtungen erklärt. Es gab individualisierten und differenzierten Unterricht sowie Förderkabinette für Lehrlinge. Jedoch sind der zugrunde gelegte Begabungsbegriff, die abgeleiteten Begabungskonzepte und die Erfahrungen aus darauf abgestimmten Fördermaßnahmen nicht ohne weiteres auf die gegenwärtige Situation der Bundesrepublik zu übertragen.

1991 legte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (jetzt BMBF) ein Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ auf, in welches alljährlich ca. 3000 junge Berufstätige aufgenommen werden können; es richtet sich vornehmlich an leistungsstarke Absolventen beruflicher Ausbildung. Bei den angebotenen Maßnahmen handelt es sich im allgemeinen um berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahmen. Die förderfähigen Weiterbildungsangebote beziehen sich auf Themen wie Fremdsprachen, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Führungsqualifikation), Betriebswirtschaft und EDV.

Der anhaltend hohe Zugang zu höheren allgemeinen Bildungsgängen verbunden mit dem Erwerb der Hochschulreife läßt die Notwendigkeit, besonders beruflich begabte und befähigte Jugendliche bereits im Ausbildungsverlauf zu identifizieren und zu fördern, immer dringlicher werden.

Sollen also berufliche Bildungswege im dualen System für eine große Mehrheit von Jugendlichen attraktiv sein, dann müssen auch leistungsstarken Jugendlichen **innerhalb** der betrieblichen Ausbildung Möglichkeiten aufgezeigt und Maßnahmen angeboten werden, um ihnen besonderen Fähigkeiten und Neigungen gerecht zu werden. Berufliches Leistungsverhalten zeigt sich am Arbeitsplatz im Betrieb. Neben berufsschulischen Maßnahmen sind deshalb vor allem betriebliche Aktivitäten erforderlich, um besonders befähigte Jugendliche spezifisch zu fördern.

Bildungspolitiker, Bildungsforscher, Erziehungswissenschaftler und Pädagogen stimmen weitgehend darin überein, daß Begabungen nicht nur von Kindern, sondern vor allem auch im besonderen von Jugendlichen identifiziert und gefördert werden sollten, über Art und Weise einer solchen Begabtenförderung gibt es jedoch unterschiedliche Ansichten. Es fehlen zudem die wissenschaftlichen Grundlagen für die Erarbeitung von Instrumentarien, Verfahren und Maßnahmen für den wirksamen Einsatz im beruflichen Bildungsbereich. Darüber hinaus mangelt es auch an handhabbaren Begriffsbeschreibungen bzw. -erklärungen. In der wissenschaftlichen Literatur werden die Begriffe besondere „Begabung“, „Hochbegabung“ und besondere „Befähigung“ synonym verwendet. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden die Begriffe „besondere Befähigung“ und „Leistungsstärke“ in gleicher Weise eingesetzt.

- **Ziele**

Zielsetzung des Projektes war es, einen Überblick über bestehende Ansätze zur Identifizierung von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung zu geben und die gegenwärtig geübte Praxis des Umgangs im betrieblichen Alltag mit ihnen zu reflektieren.

In Klein-, Mittel- und Großbetrieben sollte ermittelt werden, inwieweit berufliche Begabung und Befähigung von Jugendlichen von Ausbildern und Personalleitern erkannt werden und welche Strategien ihrer berufsqualifizierenden Förderung verfolgt werden. Durch eine schwerpunktmäßige Ausrichtung des Projektes auf Auszubildende **während** ihrer betrieblichen Ausbildungszeit sollte nicht nur eine Forschungslücke abgedeckt werden, sondern es war auch zu prüfen, inwieweit die Projektergebnisse die Erfahrungen mit dem Programm des BMBF „Begabtenförderung berufliche Bildung“ - welches vorrangig auf junge Erwachsene mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung ausgerichtet ist - unterstützen und sinnvoll ergänzen können.

- **Methodische Hinweise**

Eingeleitet wurde die Projektarbeit durch eine umfangreiche Literaturanalyse, insbesondere zu Modellen und Theoriebildungen in der allgemeinen Begabungsforschung mit dem Ziel einer Übertragung auf die besonderen Bedingungen einer spezifischen „Berufsbegabungsforschung.“

Die empirische Basis für das Forschungsprojekt bildeten Interviews mit Personal- und Ausbildungsleitern und Expertengespräche mit Wissenschaftlern, die gegenwärtig auf dem Gebiet der Begabungsforschung arbeiten.

Insbesondere wurden regelmäßig Informationen zwischen den BIBB-Mitarbeitern und den Mitgliedern der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Forschungsprogramm der Bundesregierung „Begabtenförderung berufliche Bildung“ ausgetauscht.

Schriftliche Befragungen von insgesamt 1700 Klein-, Mittel- und Großbetrieben erfolgten im Sommer 1996.

Die wichtigsten Fragenkomplexe der Untersuchung bezogen sich auf die Merkmale, in welchen sich besonders leistungsstarke Auszubildende von „gut durchschnittlichen“ Auszubildenden unterscheiden und auf die Darstellung der Möglichkeiten, besonders leistungsstarke Auszubildende im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zu fördern. Die durch die schriftliche Befragung gewonnenen Daten wurden durch qualitative Informationen ergänzt. Da für die Vielzahl der leitfadensorientierten Interviews keine ausreichenden Kapazitäten im BIBB zur Verfügung standen, wurde ein Teil dieser Interviews von einem externen Auftragnehmer (AGAS, München) durchgeführt. Insgesamt liegen ca. 90 ausführlich protokollierte Interviews vor.

Desgleichen wurde eine Studie zu den Voraussetzungen und Bedingungen einer Teilnahme von Auszubildenden in beruflichen Leistungswettbewerben an das IBF (Bonn) vergeben.

• Ergebnisse

Die bisher vorliegenden Interviewprotokolle, Fragebogendaten und Expertisen wurden schwerpunktmäßig unter folgenden Themen gesichtet:

- Begrifflichkeit beruflicher Begabung
- Beschreibung besonders leistungsstarker Auszubildender
- Betriebliches Interesse an besonders leistungsstarken Auszubildenden
- Fördermöglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung

Zur Begrifflichkeit beruflicher Begabung

Der Begriff „Begabung“ wurde bis in die jüngste Zeit hinein in Wissenschaft und Praxis nahezu ausschließlich und einseitig im Zusammenhang mit schulischen beziehungsweise hochschulischen Bildungswegen thematisiert; - so, als käme „Begabung“ bei beruflich Gebildeten, d.h. bei Auszubildenden und Absolventen des dualen Systems beruflicher Ausbildung nicht vor. Es fehlt auch gegenwärtig noch ein ausgereiftes geschlossenes Konzept beruflicher Begabung als Grundlage zur Identifizierung. Von Wissenschaftlern unterschiedlicher Fachrichtungen wird jedoch gegenwärtig intensiv an konzeptionellen Modellen gearbeitet (z.B. H. Gruber; E. Hany, F. Mönks, J. Renzulli und A. Ziegler u.a.)

So zeichnen sich im Rahmen der allgemeinen Begabungsforschung auch Modelle ab, deren Varianten für eine weiterführende Berufsbegabungsforschung geeignet sein können. Nicht nur im wissenschaftlichen Bereich ist festzustellen, daß die Auswertung der verfügbaren Quellen zur Begabungsproblematik ein erhebliches Defizit an Beiträgen zur Berufsbegabungsforschung verdeutlicht, sondern auch die Berufsbildungspraxis verhält sich zu diesem Thema äußerst zurückhaltend.

In diesem Sinne ist zu werten, daß die Projektbearbeiter etliche Hemmnisse überwinden mußten, um in den Betrieben geeignete Gesprächspartner für die leitfadengestützten Interviews zu gewinnen. War jedoch der Kontakt erst einmal hergestellt, so erhielten die Projektbearbeiter bereitwillig und offen Auskunft.

Aus ersten Gesprächserfahrungen wurde deutlich, nicht nach „beruflich begabten“ Auszubildenden zu fragen, sondern nach Jugendlichen, die als „leistungsstark“ oder „besonders befähigt“ im betrieblichen Ausbildungsverlauf am Arbeitsplatz auffallen.

Beschreibung besonders leistungsstarker Auszubildender

In den Gesprächen mit den betrieblichen Experten wurde wiederholt betont, daß über besonders leistungsstarke Auszubildende in der Regel im Betrieb wenig reflektiert wird. Jedoch gibt es in der betrieblichen Ausbildung Jugendliche, die durch besondere Leistungsstärke auffallen.

Von insgesamt 1700 angeschriebenen Betrieben und Institutionen haben 820 die Fragebogen zurückgeschickt (also Rücklaufquote über 48 %). Von diesen 820 Betrieben sehr unterschiedlicher Größenordnung und verschiedener Branchenzugehörigkeit meldeten 395 Betriebe, daß sie gegenwärtig mindestens einen besonders leistungsstarken Jugendlichen ausbilden. Größere Betriebe/Konzerne gaben an, gegenwärtig weit mehr als 6 besonders leistungsstarke Jugendliche auszubilden. Nicht immer haben diese leistungsstarken Jugendlichen auch einen höheren Schulabschluß; in der angegebenen Betriebs-Stichprobe haben allein 418 besonders leistungsstarke Jugendliche einen Schulabschluß, der **unterhalb** des Abiturs liegt. Die Daten deuten daraufhin, daß sich unter diesen besonders „Leistungsstarken“ ein auffallend hoher Anteil an weiblichen Auszubildenden - vorwiegend in kaufmännischer Ausbildung - befindet.

Aus den Interviews wurde deutlich, daß ein Jugendlicher, der durch überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsalltag auffällt, sich im betrieblichen Alltag vor allem durch eine ausgeprägte Leistungsmotivation und sozial kommunikative Fähigkeiten auszeichnet, weniger jedoch durch besondere intellektuelle Leistungen und kaum durch kreative, „originelle Einfälle“. Von „gut durchschnittlichen“ Auszubildenden unterscheiden sich leistungsstarke Auszubildende deutlich in mehreren Merkmalen. Die Abfrage in den Betrieben und die Auswertung von zusätzlichen 80 Interviews ergab, daß diese besonders befähigten Jugendlichen als Auszubildende beschrieben werden, die ein besonderes Interesse an ihrer Berufsausbildung haben, sehr motiviert sind, „mitdenken“, eine schnelle Auffassungsgabe und ein hohes Lerntempo zeigen, sich selbständig um fachliche Informationen bemühen, eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen, in der Lage sind, sich auf neue Anforderungen rasch einzustellen, systematisch arbeiten können, sich in Gruppen integrieren und über Gruppengrenzen hinweg sich aufgaben- und situationsadäquat verhalten können. Sie zeigen ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit, vor allem sind sie belastbarer als andere Auszubildende. Fachkenntnisse und -fertigkeiten rücken im Vergleich zu anderen Qualifikationen eher in den Hintergrund; eine gewisse Grundqualifikation wird mehr oder weniger als selbstverständlich vorausgesetzt. Nicht hervorragende Einzelleistungen in bestimmten Ausbildungs- und Arbeitssituationen zeichnen den beruflich besonders befähigten Jugendlichen aus, sondern der besonders Leistungsstarke zeichnet sich im Vergleich zu anderen gerade dadurch aus, daß er in **allen** Situationen und Bereichen positiv auffällt und eben nicht nur dort, wo seine speziellen Neigungen und Vorlieben liegen.

Betriebliches Interesse an besonders leistungsstarken Jugendlichen

Die folgenden Ausführungen zum betrieblichen Interesse an besonders leistungsstarken Auszubildenden fassen Ergebnisse aus qualitativen Interviews mit vorstrukturierten Fragebogen in Betrieben (Ausbildungsleiter, Ausbilder, Personalverantwortliche) zusammen. Empirisches Material hierbei sind die Ergebnisse aus Interviews der „Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung (AgaS)“ sowie aus 12 Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen in der gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Berufsausbildung in Berliner

Großbetrieben. Diese Interviews wurden von den Mitarbeitern im Forschungsprojekt durchgeführt.

Aus der Erhebung sind zwei Fragestellungen besonders bedeutsam:

- Gibt es betriebliche Interessen, besonders leistungsstarke Jugendliche speziell zu fördern? Wenn ja: Welche Interessen sind dies im einzelnen, durch was sind sie begründet? Wenn nein: Warum nicht?
- Ist die Förderung besonders leistungsstarker Jugendlicher auf konkrete Förderungsziele ausgerichtet (etwa im Rahmen systematischer Personalentwicklung)? Wenn ja: Welche Ziele sind dies?

Von allen interviewten betrieblichen Experten wurde ein Interesse an guten Nachwuchskräften bekundet. Rekrutierungsverfahren unterschiedlicher Art sollen gewährleisten, daß bei der Auswahl von Bewerbern diesen Interessen Rechnung getragen wird. Große, attraktive Betriebe haben und nutzen die Möglichkeit, in speziellen Auswahlverfahren die „besten“ jugendlichen Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze auszuwählen. Dabei richtet sich die Suche manchmal explizit auf besonders leistungsstarke Bewerber, insbesondere für die kaufmännische Ausbildung, meistens jedoch auch auf solche Bewerber, die mehr als nur „durchschnittlich“ oder „gut“ sind. Die meisten betrieblichen Experten sind der Auffassung bzw. haben die Erfahrung gemacht, daß besonders Leistungsstarke nach der Berufsausbildung attraktive Beschäftigungsangebote erhalten müssen, damit sie dem Betrieb erhalten bleiben.

Betriebe sind in ihrem Interesse an der Förderung von besonders leistungsstarken Auszubildenden eingeschränkt, weil deren potentiellen Ansprüchen auf berufliches Fortkommen und Karriere wegen der beschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb (Stellenabbau) oft nicht entsprochen werden kann. Vielfach wird bedauert, daß wegen der eingeschränkten Stellensituation selbst leistungsstarken Ausgebildeten oft nicht einmal eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb angeboten werden kann. Dies gilt auch, weil angesichts der Arbeitsmarktprobleme die Mitarbeiter-Fluktuation geringer geworden ist.

Nur wenige betriebliche Experten haben schlechte Erfahrungen mit besonders Leistungsstarken gemacht, weil diese zum Teil überzogene Anspruchshaltungen und Karrierevorstellungen entwickeln und allzu selbstbewußt sich einer Integration in das „normale“ Geschehen bzw. in Gruppenstrukturen verweigern.

Alle Befragten äußerten ihr großes Interesse daran, leistungsstarke Jugendliche auszubilden, um auf diese Weise einen qualitativ hohen Fachkräftenachwuchs für die Zukunft des Unternehmens sicherzustellen.

Fördermöglichkeiten in der betrieblichen Ausbildung

Die Frage nach der Förderung von besonders Leistungsstarken wird von einem Großteil der betrieblichen Ausbildungsexperten spontan zunächst als Frage nach einer systematisch und planmäßig betriebenen, programmatisch in der Unternehmenskultur verankerten, (auch und vor allem) an betrieblichen Zielen und Interessen orientierten Förderpolitik verstanden. Überraschend ist diese Primärassoziation deshalb, weil sie zur bestimmenden Norm einen Sachverhalt erhebt, der faktisch so gut wie nirgendwo der Fall ist. Auch unter den aufgesuchten Betrieben befindet sich nicht einer, der das Prinzip der sogenannten **äußeren** Differenzierung, das heißt hier: auf bestimmte Dauer eingerichteter, nach dem Kriterium besonderer Leistungsfähigkeit separat organisierter Lerngruppen, in der „Erstausbildung“ verwirklicht hätte.

Wie „erklären“ und „verringern“ die Befragten die von ihnen ins Spiel gebrachte Diskrepanz zwischen Idee und Realität der Förderung? Im wesentlichen werden vier Gründe vorgebracht, warum es systematische betriebliche Förderprogramme nicht gibt (bzw. nicht geben sollte!):

- Für die geringe Anzahl besonders leistungsstarker Auszubildender wäre ein systematisches Programm überdimensioniert.
- Aufgabe des Betriebes sei eine breite Basisausbildung für jeden; spezielle Förderung - gerade für besonders Leistungsstarke - setze nach Abschluß der Ausbildung ein und sei dann Sache der Weiterbildung.
- Spezielle Förderung besonders Leistungsstarker schon während der Ausbildung grenze die anderen aus und bringe Konflikte in den Ausbildungsbetrieb.
- Das zunehmende Kostendenken auf allen Ebenen wirke als einschränkende Bedingung für die Ausbildung im allgemeinen und für eine spezielle Förderung im besonderen; die Reorganisation der Beziehung zwischen Betriebs- und Ausbildungsabteilung als Kunden-Lieferanten-Verhältnis führe dazu, daß Betriebsabteilungen auf die „Bestellung“ von Qualifikationen, die über die Ausbildungsordnung hinausgingen, verzichteten, um ihre Kostenstellen nicht zu belasten.

Jedoch berichten die interviewten Experten von realen Beispielen einer eher informellen Förderpraxis, die in ihrem Verständnis stark von der Person des einzelnen Ausbilders abhängig ist und unter situativer Ausnutzung pädagogisch-didaktischer Freiräume ad hoc befolgt wird. Es kommen eine ganze Reihe von Förderansätzen zur Sprache, die sich der Kategorie der sogenannten **inneren** Differenzierung im didaktisch-methodischen Bereich der Ausbildungsgestaltung subsumieren lassen.

Die Sinnhaftigkeit individueller Förderung im Rahmen dieser Ansätze wird mit dem Anspruch des Leistungsstarken auf Entfaltung seiner Persönlichkeit begründet und häufig durch das pädagogische Argument unterstrichen, daß ohne eine besondere Förderung Demotivierungsprozesse in Gang gesetzt würden. Dabei wird von vielen Befragten leider übersehen, daß in der pädagogischen Rechtfertigung individueller Förderung nur die halbe Wahrheit liegt; die Frage nach dem ökonomischen Nutzen, der Verwertbarkeit zusätzlich erworbener Qualifikationen darf nicht ausgeblendet werden, wenn Förderung auch aus der Perspektive des Geförderten einen überzeugenden Sinn ergeben soll.

Alle von den Befragten berichteten Beispiele für Ansätze einer informellen Förderpraxis von seiten des Ausbildungspersonals laufen darauf hinaus, daß leistungsstarken im Vergleich zu durchschnittlichen oder „nur guten“ Auszubildenden spezielle und/oder zusätzliche Aufgaben übertragen bzw. angeboten werden. Das können „schwierigere“, „anspruchsvollere“, „komplexere“ und „verantwortungsvollere“ Aufgaben oder „Sonderaufgaben“ bzw. „Sonderaufträge“ sein, wobei sich die Herausforderung sowohl auf fachliche Anforderungen als auch auf personale und soziale Anforderungen beziehen kann. Die Beispiele lassen sich danach differenzieren, ob die Förderung durch spezielle/zusätzliche Aufgaben im Rahmen des planmäßigen Ausbildungsverlaufs oder außerhalb des „normalen“ Ausbildungsgeschehens erfolgt. Mit letzterem sind Möglichkeiten der zeitlich begrenzten Herausnahme aus dem normalen Ausbildungsgang gemeint. Es gibt zahlreiche Varianten: Sonderaufgaben in bestimmten Fachabteilungen, Sonderaufträge oder -projekte für zwei oder mehr Leistungsstarke an verschiedenen Lernorten, Sondereinsätze bei anspruchsvollen Kunden oder auf Baustellen.

Neben den Ansätzen einer informellen Förderung nach dem Prinzip innerer Differenzierung werden auch einige eher als formell zu bezeichnende Fördermaßnahmen praktiziert, über die jenseits der Grenzen methodisch-didaktischer Freiräume einzelner Ausbilder auf betrieblicher Ebene entschieden wird. Diese eher formellen Fördermaßnahmen von seiten des Betriebs bilden fließende Übergänge zu Formen äußerer Differenzierung. Beispiele für eine

systematische betriebliche Förderpolitik finden sich darunter dennoch nicht, weil die Förderprogrammatische in keinem der Fälle **verbindliche** Regelungen als Grundlage für individuelle Karriereplanungen enthält.

Formelle Fördermaßnahmen von seiten des Betriebes können sich darauf richten, den Einsatz in Abteilungen mit vergleichsweise hohen Anforderungen oder die Teilnahme an beruflichen Leistungswettbewerben vorzubereiten. Sie schließen den Besuch von inner- oder außerbetrieblichen Kursen und Lehrgängen ein. Desweiteren werden Urlaubs- oder Krankheitsvertretung in Fachkräftepositionen sowie - wenn auch mit Einschränkungen - Leistungsprämien und vorzeitige Zulassungen zur Abschlußprüfung genannt.

Die Analyse vieler als „Zusatzqualifikationen“ bezeichneten betrieblichen Maßnahmen machte deutlich, daß mit Maßnahmen dieser Art ganz offensichtlich nicht beabsichtigt ist, Auszubildende nach Leistungsstärke zu differenzieren und entsprechend individuell zu qualifizieren. Genau darauf käme es aber an, um von „Zusatzqualifikation“ sprechen zu können.

Der Begriff der Zusatzqualifikation sollte eindeutig gebraucht und für Maßnahmen reserviert werden, die mit einer **äußeren** Differenzierung nach Leistungsstärke und darauf bezogener Qualifizierung verbunden sind. Eine Verwässerung des Begriffs der Zusatzqualifikation würde nur dazu führen, einen wichtigen Aspekt und Gradmesser der Reform der Berufsbildung aus den Augen zu verlieren.

- **Bisherige Auswirkungen**

Zwischenergebnisse des Projektes wurden 1996 in Berlin auf dem Berufsbildungskongreß: „Berufliche Bildung- Kontinuität und Innovation“ im Rahmen des Forum 7: „Innovative Berufsbildungskonzepte und Personalqualifizierung“ detailliert vorgestellt und ausführlich diskutiert.

Darüber hinaus waren Projektergebnisse auch Grundlage eines Workshops zum Stand der Entwicklung und der Verbreitung von Zusatzqualifikationen in handwerklichen Berufen, der von der Handwerkskammer Koblenz angeregt und auch unter Beteiligung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und des BMBF im BIBB durchgeführt wurde.

Es wurde auch deutlich, daß Personal- und Ausbildungsleiter aus einigen Betrieben, die sich in den Interviews und Befragungen besonders interessiert zeigten, nunmehr sich engagiert für zusätzliche Fördermöglichkeiten von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung einsetzen. (Es ist zu erwarten, daß dieser Kreis engagierter Personal- und Ausbildungsleiter erheblich wächst, wenn die abschließende Projekt-Veröffentlichung vorliegt.)

Ergebnisse des Projektes münden gegenwärtig in intensive fachliche Beratungstätigkeiten im Zusammenhang mit einem Vorhaben des Kolping-Bildungswerkes (München): „Leistungsstarke Jugendliche nachhaltig fördern“.

- **Veröffentlichungen**

Hoge, Eva; Schröder, Rolf: „Fix und clever und noch mehr ... und was bietet der Betrieb tüchtigen Auszubildenden?“ in: berufsbildung, Dezember 1995, S. 19 ff.

Hoge, Eva: „Ansätze zur Erkennung und zur Förderung von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung.“ in: Kongreßbericht: Berufliche Bildung - Kontinuität

und Innovation; Forum 7: Innovative Berufsbildungskonzepte und Personalqualifizierung, BIBB-Veröffentlichung 1997, Teil II, S. 816 ff.

Hoge, Eva: „Förderung besonders befähigter Jugendlicher in der betrieblichen Ausbildung.“ in: Wörterbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1997, J. Kaiser, G. Pätzold, (Hrsg.)

Hoge, Eva: „Beurteilen, Bewerten, Fördern: die Rolle der ausbildenden Fachkräfte“ in: Hoge, Eva; Dr. Neubert, Renate; Steinborn, Hans-Christian; Selka, Reinhard: „Ausbildende Fachkräfte“ (Sammelband, in Vorbereitung 1998)

Schröder, Rolf: „Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende“ in: Kongreßbericht; Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation; Forum 7: Innovative Berufsbildungskonzepte und Personalqualifizierung, BIBB-Veröffentlichung 1997, Teil II, S. 819 ff.

Ein ausführlicher Forschungsbericht befindet sich in Vorbereitung