



Förderung durch Differenzierung

Liebe Leserinnen und Leser,

► bis in die sechziger Jahre hinein waren die Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge weitgehend homogen. Die meisten hatten den Abschluss einer Volksschule und waren im Alter von etwa 14 Jahren, wenn sie mit der Ausbildung begannen. Heute hingegen liegt das Eintrittsalter im Schnitt bei 18 und mehr Jahren, variiert die schulische Vorbildung zwischen dem Abschluss der Hauptschule und dem Abitur, kommt ein erheblicher Teil der Ausbildungsplatzbewerber aus Familien mit Migrationshintergrund. Dieser Diversifizierung der Zielgruppen steht auf der anderen Seite eine Differenzierung der Anforderungen in den Ausbildungsberufen und im Arbeitsleben gegenüber. Gab es früher auch für Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss genügend Möglichkeiten zum direkten Einstieg in das Arbeitsleben, wird heute in vielen Branchen und Betrieben eine abgeschlossene Berufsausbildung vorausgesetzt. Berufe mit hohen, auch theoretischen Anforderungen stehen Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen gegenüber. Einheitliche Modelle der Berufsausbildung oder eine einheitliche Organisation kann es von daher nicht (mehr) geben. Die Berufsbildungspolitik hat dieser Ausgangslage durch differenzierte Gestaltungskonzepte Rechnung getragen. Neben Monoberufen wurden Berufe mit

Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelementen sowie Schwerpunktbereichen geschaffen. Die Differenzierungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten sind damit noch längst nicht ausgeschöpft.

Einen Handlungsparameter bildet auch die Länge der Ausbildung. Neben drei- und dreieinhalbjährigen Berufen gibt es eine steigende Zahl von zweijährigen Berufen. Es gibt die Möglichkeit zur Verkürzung der Ausbildungsdauer und der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Möglich ist auch eine Verlängerung der Ausbildung über die vorgesehene Dauer hinaus, wenn dies erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Von dieser Möglichkeit wird in der Praxis aber nur zögernd Gebrauch gemacht, zumal eine Verlängerung der Ausbildung einer Zustimmung durch die zuständige Stelle bedarf. Es wäre zu überlegen, ob es nicht sinnvoller wäre, den Vertragspartnern mehr Möglichkeiten zu geben, die Dauer der Ausbildung innerhalb festgelegter Grenzen selbst zu bestimmen.

DIFFERENZIERTE FÖRDERKONZEPTE

Ergänzend notwendig sind Förderkonzepte, die den sehr unterschiedlichen Lernmotiven, Entwicklungszielen, Lernvoraussetzungen und Begabungen Rechnung tragen. Ziel ist der Erwerb



REINHOLD WEISS

*Prof. Dr., Ständiger Vertreter des
Präsidenten des Bundesinstituts
für Berufsbildung und Forschungs-
direktor, Bonn*

der für die Ausübung des Berufs erforderlichen Handlungskompetenzen sowie die Entwicklung der Persönlichkeit. Im Kern stellt die Berufsausbildung als solche bereits ein Förderkonzept dar. Sie sieht einen geordneten Ausbildungsgang vor, bietet eine systematische Arbeitserfahrung, integriert die Vermittlung eines berufsfachlichen Wissens und erfordert ein qualifiziertes Lehr- und Ausbildungspersonal. Diese Lern- und Arbeitsumgebung bietet vor allem für Jugendliche, die in der Schule Schwierigkeiten hatten, eine neue Perspektive und einen alternativen Weg zum Lernen und zum Erwerb von Bildungsabschlüssen.

Oftmals aber reicht die Standardausbildung nicht aus, sind zusätzliche Hilfen und Unterstützungsmaßnahmen notwendig. Bewährte Möglichkeiten sind eine sozialpädagogische Begleitung und ausbildungsbegleitende Hilfen für die Lernschwächeren sowie Zusatzqualifikationen für die Leistungsstärkeren. Diese Chancen werden noch nicht immer hinreichend wahrgenommen und ausgeschöpft. Eine sozialpädagogische Betreuung, die in die Ausbildung integriert werden könnte, wird nur von wenigen Unternehmen in Anspruch genommen. Auch die von den Agenturen für Arbeit finanzierten ausbildungsbegleitenden Hilfen müssten noch stärker ausgebaut werden.

Und schließlich müssten auch Zusatzqualifikationen verstärkt in die Ausbildung integriert werden. Im Interesse der Attraktivität für formal höher qualifizierte und im Hinblick auf die Durchlässigkeit wäre es dazu notwendig, weitere Kammerregelungen zu schaffen bzw. Zusatzqualifikationen von vornherein als ein Gestaltungselement in das Neuordnungsverfahren einzubeziehen. Desgleichen sind – vor allem an den Berufsschulen – vermehrt Zusatzangebote erforderlich, um weitere Abschlüsse und Berechtigungen zu erwerben.

Betriebe werden sich darauf einstellen müssen, dass die Zeiten, in denen Lehrstellenbewerber ausreichend zur Verfügung stehen, dem Ende entgegengehen. Sie können dann nicht mehr aus dem Reservoir von Abiturienten, Absolventen von Berufsfachschulen und Realschulen schöpfen. Wenn sie ihren Nachwuchsbedarf decken wollen, müssen sie das Potential von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, aus Migrantenfamilien und schwierigen sozialen Milieus erschließen. Das setzt entsprechende Fördermaßnahmen voraus, erfordert Ausbilder, die mit diesen Jugendlichen umzugehen wissen. Das sind Kompetenzen, die nicht von heute auf morgen entstehen. Ihre Entwicklung erfordert Zeit, Ressourcen und den nötigen Freiraum für kreative Lösungen.

Wie es gehen kann, zeigen viele Initiativen, Modellversuche und Projekte. Dies müssen nicht unbedingt nur „best-practice-Beispiele“ sein. Häufig sind es vergleichsweise einfache Modelle, die mit wenig Aufwand übertragen werden können. Solche Beispiele von „good practice“ sind oftmals weniger spektakulär, weil sie nicht mit dem Anspruch antreten, etwas vollkommen Neues zu entwickeln oder alles bereits perfekt zu organisieren. Solche praktikablen und übertragbaren Modelle zeigen die Beiträge in diesem Heft, aber auch die Projektdatenbanken des BIBB (z. B. Good-Practice-Center) und anderer Institutionen.

VERBESSERTE DIAGNOSTIK

Im Bereich der Allgemeinbildung setzt sich allmählich die Erkenntnis durch, dass es geeigneter diagnostischer Verfahren und Instrumente bedarf, um Schüler gezielt fördern zu können. Messen und Beurteilen waren lange Zeit verpönt, galten als Relikte einer überholten, auf Auslese gerichteten Pädagogik. Inzwischen wird – nicht zuletzt als Folge von PISA – offener darüber debattiert und der Einsatz diagnostischer Instrumente vorbereitet. Im Gespräch sind beispielsweise Sprachtests für Vierjährige, es werden regelmäßig Vergleichsarbeiten durchgeführt und Testverfahren eingesetzt. Dies schlägt sich auch in der Lehrerbildung nieder, in der entsprechende Kompetenzen angemahnt werden. Vieles ist hier nachzuholen, was jahrzehntelang versäumt worden ist.

In der beruflichen Bildung ist dieser Paradigmenwechsel noch kaum angekommen. Diagnostische Verfahren sind eher schwach entwickelt. Zwar gibt es eine Reihe von durchaus bewährten Verfahren. Sie dienen aber vor allem der Personalauswahl und nicht unbedingt der Förderung. Namentlich die Zuweisung von Jugendlichen zu den verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung geschieht weniger im Hinblick auf die Eignung dieser Maßnahmen für bestimmte Jugendliche, sondern weit mehr im Hinblick auf das Ziel, Jugendliche zu „versorgen“ und vorhandene Kapazitäten auszulasten. Diagnostische Verfahren wären somit auch in der beruflichen Bildung zu entwickeln und vor allem an den Übergängen einzusetzen. Dies gilt umso mehr, als in Zukunft eine Erfassung und Bewertung der in der beruflichen Bildung erzielten Kompetenzen ohnehin zu leisten sein wird. Denn die Schaffung eines Deutschen Qualifikationsrahmens erfordert eine Einstufung von Qualifikationen und Abschlüssen auf der Basis der erzielten Lernergebnisse.

MEHR FLEXIBILITÄT DER BERUFS-SCHULEN

Auch der Berufsschulunterricht bietet bislang im Allgemeinen erst wenig differenzierte Förderungsmöglichkeiten. Für alle Jugendlichen wird im Kern der gleiche Unterricht geboten. So werden Auszubildende in zweijährigen Berufen in der Regel zusammen mit Auszubildenden in dreijährigen Berufen beschult, sitzen Hauptschüler neben Abiturienten in einer Klasse und erhalten denselben Unterricht. Dabei könnten die Ressourcen sinnvoller und effektiver eingesetzt werden: zum Beispiel durch Fördermaßnahmen für Hauptschüler, durch Zusatzangebote für Realschüler zum Erwerb der Fachhochschulreife oder auch durch Zusatzqualifikationen für Abiturienten, die auf eine Weiterbildung oder ein Hochschulstudium anrechenbar sind.

Angesichts der Zersplitterung der Berufslandschaft und der berechtigten Priorität für Fachklassen ist eine derart differenzierte Förderung für die meisten Berufsschulen kaum zu leisten. Dabei wäre die Lösung gar nicht so schwer. Dazu könnten Teile des Unterrichts beispielsweise in Form von betreuten Selbstlernphasen, als medienunterstütztes Lernen oder Fernunterricht organisiert werden. An Stelle der „Beschulung“ müssten andere Lernkonzepte treten. Für Abiturienten dürfte dies kein Problem darstellen. Im Gegenteil: es besteht die Hoffnung, durch eine Befreiung vom vielfach eher ungeliebten, weil nicht ausreichend fordernden Berufsschulunterricht die Motivation zum Lernen zu erhöhen. Anstatt diesen Auszubildenden etwas anderes und vor allem Neues zu bieten, wird ihnen allzu oft Altbekanntes vorgesetzt. Wenn die Berufsschulen sich dieser Aufgabe nicht annehmen, werden die Jugendlichen und die Betriebe eigene Wege gehen. Das Wachstum der dualen Studien- und Fortbildungsgänge in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, Fachhochschulen und Berufsakademien spricht eine deutliche Sprache. ■