

Umgang mit Heterogenität – ein Thema in Lehrbüchern zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung?



JANA FÖRSTER-KUSCHEL
Wiss. Mitarbeiterin an der
Technischen Universität
Dresden
jana.foerster-kuschel@
tu-dresden.de

Der Umgang mit unterschiedlichen Auszubildenden gehört zum Alltag vieler Ausbilder/-innen und erfordert vor allem berufspädagogische Kompetenzen. Doch wie werden diese speziell vermittelt und wo bekommen Ausbilder/-innen Anregungen zum Umgang mit Heterogenität? Lehrbücher zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung können eine Möglichkeit sein. Wie das Thema Heterogenität dort angesprochen wird und welche Anregungen zum Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen gegeben werden, beleuchtet dieser Beitrag.

Heterogenität als Herausforderung für Ausbilder/-innen

Auszubildende, die in eine berufliche Ausbildung einmünden, unterscheiden sich z. T. stark voneinander, z. B. hinsichtlich des Alters, bisheriger Berufs- und Arbeitserfahrung sowie motivationaler Voraussetzungen. Aufgrund einer rückläufigen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, einem Trend zu höheren Bildungsabschlüssen (vgl. BIBB 2022) sowie staatlicher Bemühungen um eine bessere Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die duale Berufsausbildung (vgl. BMBF 2021) nehmen Unternehmen eine zunehmende Heterogenität ihrer Auszubildenden wahr (vgl. VOGEL/SCHIEERMANN 2019). Folglich sind Ausbilder/-innen in ihrem Alltag zunehmend gefordert, angemessen mit unterschiedlichen Auszubildenden umzugehen. Im Vergleich zu schulischem Lehrpersonal verfügen Ausbilder/-innen jedoch i. d. R. über keine umfassende, systematische pädagogische Qualifizierung (vgl. SEVERING/WEIß 2014) und müssen neben pädagogischen überwiegend ökonomischen Ansprüchen gerecht werden. Es ist daher davon auszugehen, dass der Umgang mit unterschiedlichen Auszubildenden eine Herausforderung für Ausbilder/-innen darstellt.

Generell ist Heterogenität ein relativer Begriff, der das neutrale Ergebnis eines Vergleichs zwischen mehreren Objekten oder Subjekten darstellt. Ausschlaggebend dafür, ob eine Auszubildendengruppe als heterogen bezeichnet wird, ist die zugrunde gelegte Vergleichsdimension, z. B. das Alter oder der Schulabschluss sowie der angelegte Vergleichsmaßstab. Die Einschätzung, ob eine Auszubildendengruppe heterogen ist, kann sich durch unterschiedliche Betrachtungsweisen oder durch positive bzw. negative Entwicklungen ändern (vgl. TRAUTMANN/WISCHER 2011).

Umgang mit Heterogenität als Teil der arbeits- und berufspädagogischen Eignung

Eine stärkere Berücksichtigung der Heterogenität von Auszubildenden war eine von mehreren Neuerungen der 2009 novellierten AEVO. Heterogenität oder der Umgang mit heterogenen Lerngruppen haben insbesondere im Handlungsfeld 3 der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung ihren Niederschlag gefunden (§ 3 Abs. 3 AEVO). Dies umfasst z. B., Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen und Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen. Eine Möglichkeit, sich auf die AEVO-Prüfung vorzubereiten, sind Lehrbücher. Sie werden häufig auch als Begleitmaterial zu Kursen genutzt, in denen sich Ausbilder/-innen auf die AEVO-Prüfung vorbereiten können. Weiterhin können Ausbilder/-innen diese Lehrbücher in ihrem Alltag als Nachschlagewerke nutzen. Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass Lehrbücher auch Hilfestellungen und Anregungen für einen angemessenen Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen geben und potenziell Ausbilder/-innen im Hinblick auf dieses Thema fördern können. Jedoch stellt sich die Frage, welche Aspekte im Einzelnen in den Lehrbüchern angesprochen werden. Dieser Frage geht eine Studie nach, in der fünf Lehrbücher zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung ausgewertet wurden (vgl. Infokasten, S. 42).

Heterogenität ist durchaus ein Thema in Lehrbüchern

Insgesamt sprechen die Lehrbücher relativ viele Inhalte zum Thema Heterogenität an (Forschungsfrage 1). Zu den

drei Hauptkategorien wurden 121 Subkategorien herausgearbeitet, von denen 85 auf mögliche Heterogenitätsdimensionen entfallen, d. h. auf Merkmale, hinsichtlich derer sich Auszubildende unterscheiden können. Sechs Subkategorien umfassen Aussagen zu Methoden, mit denen Ausbilder/-innen Unterschiede zwischen Auszubildenden diagnostizieren können, und 30 Subkategorien benennen Möglichkeiten, mit denen Ausbilder/-innen auf wahrgenommene Unterschiede reagieren können. Nachfolgend werden die inhaltlichen Aussagen fokussiert, die in mindestens drei Büchern angesprochen werden. Damit reduziert sich die Anzahl zu betrachtender Subkategorien von 121 auf 57.

Abbildung 1 gibt einen Überblick über die am häufigsten in den Büchern angesprochenen Heterogenitätsdimensionen (orange), Ansätze zur Diagnose von Heterogenität (grün) und zum Umgang mit unterschiedlichen Auszubildenden (blau). In Bezug auf die angesprochenen Unterschiede sind nur die Kategorien aufgeführt, die im Zusammenhang mit Möglichkeiten des Umgangs mit unterschiedlichen Auszubildenden genannt und gleichzeitig in mindestens drei Lehrbüchern angesprochen werden.

Bei möglichen Unterschieden zwischen Auszubildenden, die eine Rolle in der betrieblichen Ausbildung spielen kön-

nen, zeigt sich ein vielschichtiges Bild. Einerseits sprechen die Bücher Unterschiede auf relativ abstrakter Ebene an: Auszubildende können sich z. B. in Bezug auf ihre Lernvoraussetzungen oder ihre Motivation allgemein unterscheiden. Andererseits werden relativ konkrete kognitive Unterschiede (z. B. Konzentrationsfähigkeit oder Lernfähigkeit) und Eigenschaften wie Aufgeschlossenheit und Selbstständigkeit angesprochen. Ferner werden soziodemografische Aspekte thematisiert, z. B. das Alter, die schulische und/oder berufliche Vorbildung sowie die nationale Herkunft. Ein angemessener Umgang mit heterogenen Lerngruppen schließt diagnostische Aspekte mit ein. Folglich wird in die Auswertung der Lehrbücher zur ersten Forschungsfrage auch einbezogen, mit welchen Verfahren und Instrumenten mögliche Unterschiede zwischen Auszubildenden festgestellt werden können.

Diesbezüglich wird in vier bzw. drei der fünf analysierten Lehrbücher deutlich, dass Ausbilder/-innen mithilfe von Beurteilungen (Lernerfolgskontrollen) und einer Adressatenanalyse den Leistungsstand bzw. die Lernvoraussetzungen von Auszubildenden und damit auch indirekt Unterschiede zwischen ihnen feststellen können. Eines der Bücher empfiehlt Ausbilderinnen und Ausbildern beispielsweise, Beurteilungsbögen zu führen, da »sie (...) eine wichtige Basis für eine erfolgreiche Ausbildung [sind]« und »als Entscheidungsgrundlage für die Gestaltung der Ausbildung dienen, sodass für jeden Lehrling der bestmögliche Erfolg erreicht werden kann« (SEMPER/GRESS 2017, S. 305).

Bei den Handlungsmöglichkeiten sprechen die Lehrbücher unterschiedliche Aspekte an. In allen Büchern wird Individualisierung als eine Möglichkeit genannt, »auf den einzelnen [Auszubildenden] und seine Voraussetzungen (...) Rücksicht zu nehmen« (SEMPER/GRESS 2017, S. 188) bzw. lernschwache oder besonders begabte Auszubildende gezielt zu fördern. Dabei wird jedoch häufig nicht näher spezifiziert, mit welchen konkreten Methoden dies umgesetzt werden kann. Daneben wird in allen Büchern deutlich, dass Ausbildungsmethoden sowie Sozialformen (z. B. Einzel- oder Gruppenarbeit) variiert werden können, um beispielsweise unterschiedlichen Lerntypen, Leistungsständen oder Lernvoraussetzungen allgemein bzw. Vorkenntnissen der Auszubildenden gerecht zu werden. Neben diesen exemplarischen Möglichkeiten, auf Unterschiede zwischen Auszubildenden in der konkreten Lehr-/Lernsituation zu reagieren, werden auch organisatorische Maßnahmen vorgeschlagen, z. B. das Anpassen der Ausbildungsdauer und das Unterbreiten von Zusatzangeboten. So weisen vier Bücher darauf hin, dass bei besonderer Vorbildung, Leistungsfähigkeit, Reife oder des Alters wegen die Ausbildungszeit verkürzt oder aber bei einer Gefährdung des Ausbildungsabschlusses verlängert werden kann. Mögliche Zusatzangebote, die Ausbilder/-innen bzw. ausbildende Unternehmen ihren Auszubildenden unterbreiten können,

Methodik der Lehrbuchanalyse

Übergeordnetes Projekt: »Heterogenität von Auszubildenden aus der Perspektive betrieblicher Ausbilder/-innen«

Forschungsfragen:

1. Welche Inhalte werden in Bezug auf den Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen in den Büchern dargestellt?
2. In welcher Qualität werden die Inhalte dargestellt?

Stichprobe: Fünf Lehrbücher zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung, die häufig von sächsischen Weiterbildungsanbietern als Begleitmaterial zu Vorbereitungskursen auf die AEVO-Prüfung eingesetzt werden (Erscheinungsjahr der Bücher: 2017–2021)

Auswertungsmethode:

Forschungsfrage 1: Inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse mit deduktiv-induktiver Kategorienbildung und drei Hauptkategorien:

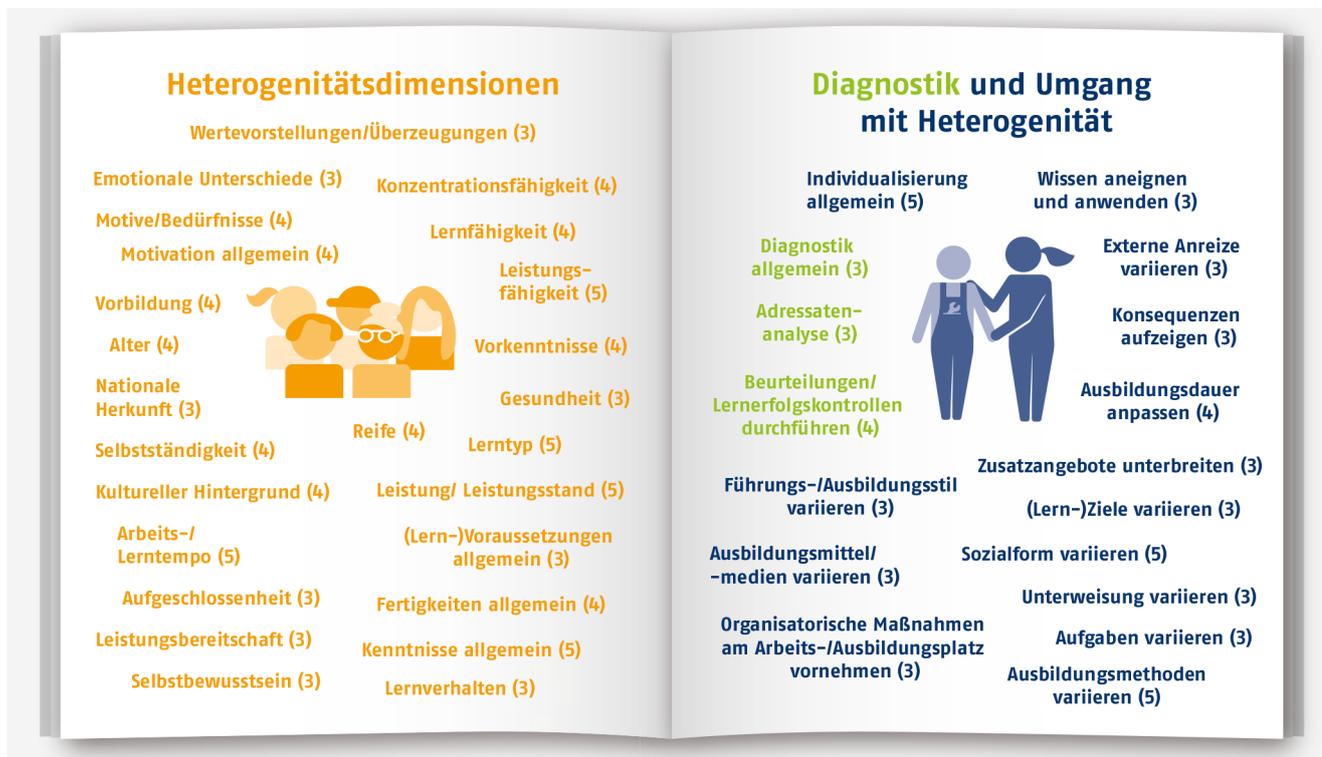
1. mögliche Heterogenitätsdimensionen
2. Diagnostik von Heterogenität
3. Umgang mit Heterogenität

Forschungsfrage 2: Evaluative Inhaltsanalyse mit drei Hauptkategorien (ordinal skaliert):

1. Deutlichkeit, mit der Heterogenitätsaspekte angesprochen werden
2. Begriffsdefinition
3. Verknüpfung von Heterogenitätsdimension(en) und Möglichkeiten zum Umgang damit

Durchführungszeitraum: 11/2021–7/2022

Abbildung 1
Am häufigsten angesprochene Heterogenitätsaspekte in AEVO-Lehrbüchern



In Klammern ist angegeben, in wie vielen Büchern die Kategorien jeweils angesprochen werden.

sind Zusatzqualifikationen für leistungsstarke sowie Stütz- und Förderkurse für leistungsschwächere Auszubildende. Insbesondere hinsichtlich motivationaler Unterschiede (z. B. unterschiedlicher Bedürfnisstruktur und Leistungsbereitschaft) verweisen drei Bücher darauf, externe Anreize wie verbale Anerkennung oder finanzielle Bestätigung zu variieren bzw. den Auszubildenden (positive oder negative) Konsequenzen aufzuzeigen. So steht in einem Buch, dass Ausbilder/-innen weniger motivierte Auszubildende überzeugen können, die Ausbildung abzuschließen, indem sie ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss aufzeigen oder sie auf bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bei gutem Berufsabschluss hinweisen (vgl. KÜPER/MENDIZÁBAL 2021, S. 213).

Heterogenität wird überwiegend implizit thematisiert

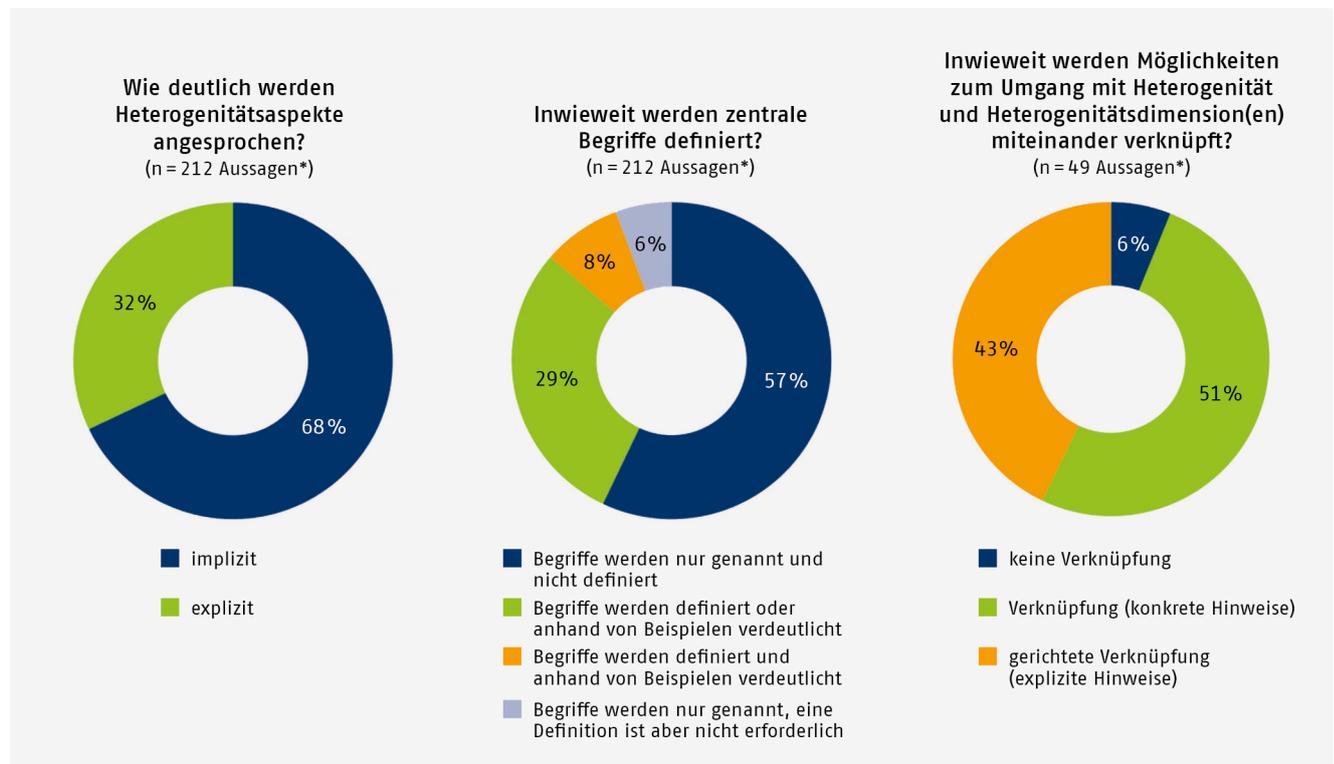
Zur Einschätzung der Qualität der angesprochenen Heterogenitätsaspekte (Forschungsfrage 2) wurden drei Kriterien herangezogen (vgl. Infokasten). Abbildung 2 (S. 44) verdeutlicht, dass das Thema in den analysierten Büchern überwiegend nur implizit angesprochen wird. So heißt es beispielsweise in einem Buch im Abschnitt zu Anforderungen an Teamarbeit, dass »wichtige Faktoren, die bei der Entscheidung für Einzel- oder Gruppenarbeit

eine Rolle spielen, (...) u. a. Lernprobleme und Basiskenntnisse der Lehrlinge« (SEMPER/GRESS 2017, S. 297) sind. In 32 Prozent der analysierten Textstellen werden Heterogenitätsaspekte klar und deutlich angesprochen. Exemplarisch sei folgende Aussage zitiert: »Anerkennungen müssen auf jeden Fall ehrlich gemeint und richtig dosiert sein. Sie sollten nur ausgesprochen werden, wenn sie tatsächlich verdient sind. Dabei ist jeder Lehrling nach seinen individuellen Gegebenheiten zu behandeln« (SEMPER/GRESS 2017, S. 273).

Zudem werden in mehr als der Hälfte der analysierten Textstellen Begriffe nicht definiert und lediglich genannt, ohne dass aus dem Kontext deutlich wird, was sie bedeuten. So zählen drei der fünf Lehrbücher bei Ausführungen zu *Beurteilungen* lediglich exemplarisch Beurteilungskriterien auf, die als mögliche Heterogenitätsdimensionen aufgefasst werden können (z. B. Organisationsfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Interesse, Lernfähigkeit). Dies erschwert es Ausbilderinnen und Ausbildern, die Vielzahl der verwendeten Begriffe zu verstehen und ggf. voneinander abzugrenzen. In 37 Prozent der Fälle werden Begriffe definiert. Dies geschieht zum einen, indem sie in ihrem Kern (»Was ist es?«) oder bei konkreten Methoden hinsichtlich ihrer Vorgehensweise (»Wie geht es?«) beschrieben werden. In wenigen Fällen (8%) werden Begriffe zusätzlich dazu anhand von Beispielen verdeutlicht, sodass Lesende

Abbildung 2

Einschätzung der Qualität der angesprochenen Heterogenitätsaspekte



eine Vorstellung davon bekommen, was ein Begriff umfasst. In einem der Bücher wird im Zusammenhang mit der Auswahl und dem Einsatz von Methoden folgende Aussage formuliert, die einer solch umfänglichen Begriffsdefinition entspricht: »Ausbilderzentrierte Methoden (...) sind Methoden, bei denen der Ausbilder im Mittelpunkt des Lehr-/Lern-Prozesses steht. Hierzu zählen u. a. der Kurzvortrag, die Vorlesung, die Präsentation, die Demonstration und die Vier-Stufen-Methode« (KÜPER/MENDIZÁBAL 2021, S. 159). Im weiteren Verlauf der Textstelle ergibt sich der Bezug zur Heterogenität, wenn es heißt: »Ausbilderzentrierte Methoden empfehlen sich, sofern die Auszubildenden aufgrund unzureichender Vorkenntnisse eine Anleitung des Ausbilders benötigen« (KÜPER/MENDIZÁBAL 2021, S. 159). Darüber hinaus gibt es Begriffe, die keiner expliziten Definition bedürfen, z. B. Alter.

Ausbilder/-innen sind insbesondere daran interessiert zu erfahren, wie sie mit bestimmten Unterschieden umgehen können. Die Auswertung der Lehrbücher zeigt hierzu, dass lediglich in sechs Prozent der betrachteten Textstellen keine Verknüpfung von Heterogenitätsdimension(en) und Umgangsmöglichkeit(en) erfolgt. In etwa der Hälfte der Fälle gibt es darauf konkrete Hinweise. In einem Nachschlagewerk, das zentrale Begriffe der AEVO-Prüfung erklärt, heißt es z. B. im Zuge der Erläuterung des Begriffs *Methodenwahl*, dass die Wahl einer Ausbildungsmethode u. a. von den Vorkenntnissen und den Vorerfahrungen der Auszubildenden

abhängt (vgl. KÜPER/MENDIZÁBAL 2021). In 43 Prozent der analysierten Textstellen wird explizit erläutert, wie Ausbilder/-innen mit einem spezifischen Unterschied bei Lernenden umgehen können. So wird in einem Buch bei der Erläuterung von Fördermöglichkeiten für besonders begabte Auszubildende empfohlen, diesen Auszubildenden spezielle und zusätzliche Aufgaben zu übertragen – v. a. schwierigere, anspruchsvollere, komplexere und verantwortungsvollere Aufgaben. Diese Aussage lässt sich als konkretes Beispiel für die Variation von Aufgaben verstehen, wobei deutlich wird, was genau für leistungsfähigere Auszubildende angepasst werden sollte (vgl. SEMPER/GRESS, 2017, S. 249).

Implikationen für die Gestaltung von Angeboten zur Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern

Die Analyse verdeutlicht, dass der Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen ein Thema in Lehrbüchern zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung ist. Aufgrund überwiegend impliziter Aussagen sowie relativ vieler nicht erklärter Begriffe sind sie zur Förderung betrieblicher Ausbilder/-innen bzw. als Nachschlagewerke in Bezug auf den Umgang mit heterogenen Auszubildendengruppen jedoch nur eingeschränkt geeignet. Sie bieten einen guten Einstieg in die Thematik, sollten aber um spezifische Förderangebote ergänzt werden. So könnten im Rahmen

von Seminaren gezielt Kenntnisse zur pädagogischen Diagnostik sowie zum didaktisch-methodischen Umgang mit spezifischen Heterogenitätsdimensionen vermittelt werden. Dabei sollte der Praxistransfer anhand von Aufgaben bzw. Beispielen aus dem Ausbildungsalltag unterstützt werden. Weiterhin empfehlen sich Weiterbildungsformate, die einen Erfahrungsaustausch und die Reflexion unterschiedlicher Handlungsoptionen ermöglichen. Darüber hinaus bieten sich Arbeitshilfen (z. B. Leitfäden, Best-Practice-Beispiele) an, die jeweils einzelne Ansätze zum Umgang mit unterschiedlichen Auszubildenden vorstellen und aufzeigen, wie diese in der Ausbildungspraxis umgesetzt werden können bzw. bereits erfolgreich umgesetzt wurden. Ein Beispiel für eine solche Arbeitshilfe wurde an der Professur für Wirtschaftspädagogik der TU Dresden erstellt. *Der Leitfaden zum*

Einsatz gestufter Lernhilfen in der betrieblichen Ausbildung erläutert anhand eines Beispiels, wie gestufte Lernhilfen in der betrieblichen Ausbildung eingesetzt werden können, um insbesondere Unterschieden im Vorwissen der Auszubildenden gerecht zu werden. ◀



Leitfaden zum Einsatz gestufter Lernhilfen in der betrieblichen Ausbildung zum Download:
https://tu-dresden.de/bu/wirtschaft/bwl/wipaed/ressourcen/dateien/forschung/Leitfaden_gestufte-Lernhilfen_final.pdf
 Abbildung 1 von S. 43 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g651

LITERATUR

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022

BMBF: JOBSTARTER plus stärkt die duale Ausbildung in Deutschland. Bonn 2021

KÜPER, W.; MENDIZÁBAL, A.: Die Ausbilder-Eignung. Basiswissen für Prüfung und Praxis der Ausbilder/innen. Hamburg 2021

SEMPER, L.; GRESS, B.: Die Handwerkerfibel. Für die Praxisnahe Vorbereitung auf die Meisterprüfung Teil IV und die Ausbildereignungsprüfung (Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik). Bad Wörishofen 2017

SEVERING, E.; WEIß, R.: Individuelle Förderung in heterogenen Ausbildungsgruppen – zwischen Erfahrungswissen und wissenschaftlicher Reflexion. In: SEVERING, E.; WEIß, R. (Hrsg.): Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2014, S. 5–19

TRAUTMANN, M.; WISCHER, B.: Heterogenität in der Schule: eine kritische Einführung. Wiesbaden 2011

VOGEL, C.; SCHEIERMANN, G.: Vielfalt in der beruflichen Bildung – betriebliche Ausbildung von Geflüchteten. Bonn 2019

(Alle Links: Stand 12.10.2022)

Anzeige

Junge Geflüchtete ausbilden



Dieser Praxisband stellt ein berufsübergreifend angelegtes Fortbildungskonzept vor, durch das das ausbildende Personal systematisch auf schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorbereitet werden soll. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und (durch Wissenserwerb und die Reflexion persönlicher Erfahrungen) gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. Das Konzept kann als Grundlage für die Entwicklung eigener Fortbildungsangebote herangezogen werden.

M. BETHSCHEIDER; A. KNAPPE; K. WULLENWEBER
 Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden. Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals (Berufsbildung in der Praxis). Bonn 2021. 54 S., 19,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2930-2

Download:
www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17278