

Berufspädagogen mit Migrationshintergrund – Realität, Anspruch und Lösungsansätze

1. Problemaufriss: Rarität „Berufspädagoge mit Migrationshintergrund“?

In den Lernorten beruflicher Bildung – sowohl in (über-)betrieblichen als auch in schulischen Einrichtungen – ist berufspädagogisch geschultes Personal mit Migrationshintergrund äußerst selten zu finden. Wenn es gelingt, diese Klientel für berufspädagogische Arbeitsfelder zu sensibilisieren, könnten angesichts des akuten Mangels z. B. an Lehrkräften für Metall- und Elektrotechnik bislang wenig beachtete Potentiale genutzt und berufspädagogische Fachkräfte geworben werden.

2. Begründung: Berufspädagogisches Personal als „Abbild“ der Gesellschaft?

Auch wenn Zahlen nicht vorliegen, so ist anzunehmen: Während in unserer Gesellschaft vergleichsweise viele Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund leben, besucht nur ein relativ kleinerer Teil davon weiterführende Einrichtungen, die z. B. zur Hochschulreife führen. Noch geringer ist der Anteil derer, die als Berufspädagogen tätig sind. Eigentlich wäre nach sozialtheoretischen Erwägungen anzustreben, dass der Anteil über alle drei Personengruppen annähernd gleich bleibt.

3. Methodischer Zugang und angestrebte Ergebnisse: Anything goes?

Es ist ein Angang in drei Bereichen vorgesehen:

- 1) Ermittlung der gegenwärtigen Realität, wobei die Schwierigkeit in der genauen Definition eines Migrationshintergrunds und dessen „Stufung“ sowie im Datenzugang bestehen.
- 2) Ausformung des gesellschaftlichen Anspruchs, der zunächst darin liegt, dass Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund am gesellschaftlichen Leben genauso teilhaben und ihren Anspruch auf höhere Bildung verwirklichen können wie andere Personen. Berufspädagogen können eine Vorbildfunktion einnehmen, sodass die Integration junger Ausländer in die Gesellschaft erleichtert werden würde. Zugleich könnte dem Mangel an Berufspädagogen in einigen Bereichen entgegengewirkt werden. Anzunehmen ist auch, dass gerade solche Berufspädagogen geeignet sind, um Lernende anderer ethnischer Herkunft auszubilden.
- 3) Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Lösungsansätzen, um den Anteil an Berufspädagogen mit Migrationshintergrund erkennbar zu steigern. Hierfür scheint kein einfaches Lösungsrezept zu existieren. Es sind die Gründe der Unterrepräsentativität zu eruieren und – darauf aufbauend – komplexe Lösungsstrategien zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren.