

Individualisierung in der (betrieblichen) Berufsausbildung. Entwicklungslinien und neue Ausbildungsmodelle.

Vor 15 Jahren hatte eine BIBB-Studie (vgl. Zielke/Popp 1997), die die Ausbildungspraxis auf Ansätze der Individualisierung und Binnendifferenzierung untersucht hatte, auf der didaktischen Ebene keine Anhaltspunkte für eine Anpassung an die individuellen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden gefunden. Berufsausbildung werde im Betrieb selten als Prozess gesehen, der pädagogischen Gesichtspunkten folgt, so lautete eine Schlussfolgerung. In den Jahren danach wurden Leistungsschwächere - und damit auch die Herausforderung einer ihnen angemessenen Förderung - zunehmend aus der betrieblichen Berufsausbildung in die außerbetriebliche Berufsausbildung oder in Maßnahmen des Übergangs verdrängt. Die Konzentration auf bestimmte Zielgruppen verstärkte aber gleichzeitig die Gefahr der Ausgrenzung und Stigmatisierung (vgl. Kremer/Zoyke 2010, 11).

Mit der Diskussion über den Fachkräftemangel gerät die Praxis der Verdrängung Schwächerer in die Kritik. Es vollzieht sich ein mehrfacher Perspektivenwechsel: Zum einen wird Ausgrenzung als Vergeudung wichtiger volkswirtschaftlicher Potenziale erkannt. Parallel dazu richten sich Bildungsziele verstärkt am Subjekt als Ausgangspunkt der (beruflichen) Bildung aus. Einen aktuellen Anstoß dazu liefert die Inklusionsdebatte, die Bildungsqualität auf dem Hintergrund von Vielfalt definiert und individuelle Förderung ebenso umfasst wie die Öffnung für die Mehrdimensionalität des Lernens (vgl. Reddy 2012, 38f.).

Die Gestaltung beruflicher Bildung erfolgt in der Wechselbeziehung der Persönlichkeitsentwicklung, der Verwertungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes und der Funktion für die Gesellschaft (vgl. Kutscha 2003). An diesen Schnittstellen entstehen aktuell neue Ausbildungsmodelle, die Interessensdifferenzen durch eine Erweiterung der dualen Ausbildung um einen dritten Partner auszugleichen versuchen. Bildungsträger bringen Ansätze der individuellen Förderung aus der Benachteiligtenförderung ein, erweitern diese und transferieren sie in betriebliche Ausbildungswirklichkeit. Zu diesem Zweck agieren sie als Dienstleister nicht nur der Jugendlichen, sondern auch der Betriebe und reagieren damit auf Unterstützungsbedarf wie z. B. Fortbildung für das Ausbildungspersonal und Beratung bei auftretenden Konflikten (vgl. Ernst / Westhoff 2011, 3).

Im Beitrag werden neue Konzepte anhand der Wissensbasis des Good Practice Centers des BIBB vorgestellt. Ein erster Vergleich vorhandener Praxisbeispiele lässt unterschiedliche Schwerpunkte, Überschneidungen und Entwicklungslinien erkennen: von einer stärker am betrieblichen Interesse orientierten Auftragsausbildung in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten über Modelle der „assistierten Ausbildung“, die von der Person ausgehend eine umfassende individuelle Förderung ermöglichen und darüber hinaus notwendige Infrastrukturen entwickeln bis hin zu kooperativen außerbetrieblichen Ausbildungen, die die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von jungen Menschen mit besonders ungünstigen Voraussetzungen ermöglichen, indem sie Ausbildung flexibel gestalten und eine neue Qualität der Kooperation entwickeln.

Die neuen Modelle erweitern das Verständnis von individueller Förderung in der Berufsausbildung, sie beziehen kooperativ institutionell-organisatorische Rahmenbedingungen wie auch die Mehrdimensionalität des Lernens stärker ein. Der Beitrag folgt der Fragestellung, wie es den Modellen gelingt, auf dieser Grundlage Individualität „von unten“ zu planen: Auszubildende als Persönlichkeiten mit individuellen Lebensverläufen und Lernvoraussetzungen wahrzunehmen und sie - auch in heterogenen Gruppen - unter Wahrung des Anspruchs auf Selbst- und Mitbestimmung bei der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz und biografischer Gestaltungskompetenz zu unterstützen. Er weist auf Systematisierungs- und Forschungsbedarf hin, der sich aus dieser ersten vergleichenden Darstellung sowie aus aktuellen Ergebnissen des BIBB-Modellversuchsprogramms „Neue Wege / Heterogenität“ ergibt.

Literatur

- Ernst, H./ Westhoff, G. (2011): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Modellversuche erschließen Potenziale. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Einzelbeitrag aus Workshop 20, 1-16.
- Kremer, H-H. / Zoyke, A. (Hrsg.) (2010): Individuelle Förderung in der beruflichen Bildung. Grundlegung und Annäherung im Kontext von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Paderborn.
- Kutscha, G. (2003): Zum Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung im Kontext bildungstheoretischer Reformkonzepte. Rückblick und Perspektiven. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Band 99 / 2003, 328 ff.
- Lippegaus, P. (2000): Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener - Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Offenbach 2000
- Reddy, P. (2012): Grundlagen, Themen, Leitlinien. Indikatoren der Inklusion. Hrsg: DIE. Bonn.
- Zielke, D./ Popp, J. (1997): Ganz individuell? Empirische Studien zur Individualisierung und Binnendifferenzierung in der betrieblichen Berufsausbildung. Bielefeld.