

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

Dr. Petra Lippegaus-Grünau
Good Practice Center im BIBB

Vortrag zum Workshop der Arbeitsgemeinschaft
Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)

am 15.11.2012 in Nürnberg

Rückblick
BIBB Studie 1997

Bewegungen
Beispiele

Entwicklungslinien
Ausblick

Individualisierung als regulative Idee in der Berufsausbildung (Zielke, Popp 1997)

- Entwicklungs- und Ausbildungsstand jedes einzelnen Jugendlichen als entscheidende Orientierungsgröße für die Planung und Durchführung der Berufsausbildung
- Unterschiedliche Gestaltung der Ausbildung bis hin zur individuell gestalteten Ausbildung

Individualisierung ⇒ konzeptionelle Orientierung
knüpft an Entwicklungen u. Erfahrungen
der „Benachteiligtenförderung“ an

Binnendifferenzierung ⇒ Ausbildungsaktivitäten, die diese
Orientierung ermöglichen

Untersuchung:

Ausgangssituation: zunehmende Heterogenität der Auszubildenden

- zwei Metall- und Elektro-, zwei kaufmännische Berufe
- betrieblicher Teil der BAB (Bericht)
- Ausbildungsaktivitäten zur Binnendifferenzierung
- Orientierung an den individuellen Ausgangsbedingungen
- Einfluss der Ausbilder/innen und Ausbildungsleiter und der Rahmenbedingungen

Ergebnisse (Auszüge):

Ansätze von Individualisierung abhängig von betrieblicher Ausbildungspraxis:

- auf methodischer Ebene kaum Anhaltspunkte für Anpassung an individuelle Voraussetzungen
- eher Anpassung in der ausbildungsbezogenen Unterweisung / Interaktion

Zusammenhänge eher mit Förderklima und mit Qualität der Ausbildung

Ausbildung im Betrieb wird „relativ selten als pädagogischer Prozess gesehen, der systematisch geplant wird und dessen Durchführung pädagogischen Gesichtspunkten folgt ...“ (ebd. 73)

Maßgeblich eher Gegebenheiten der Betriebe und der Berufe „und nicht zuletzt der Zufall“ (ebd. 181)



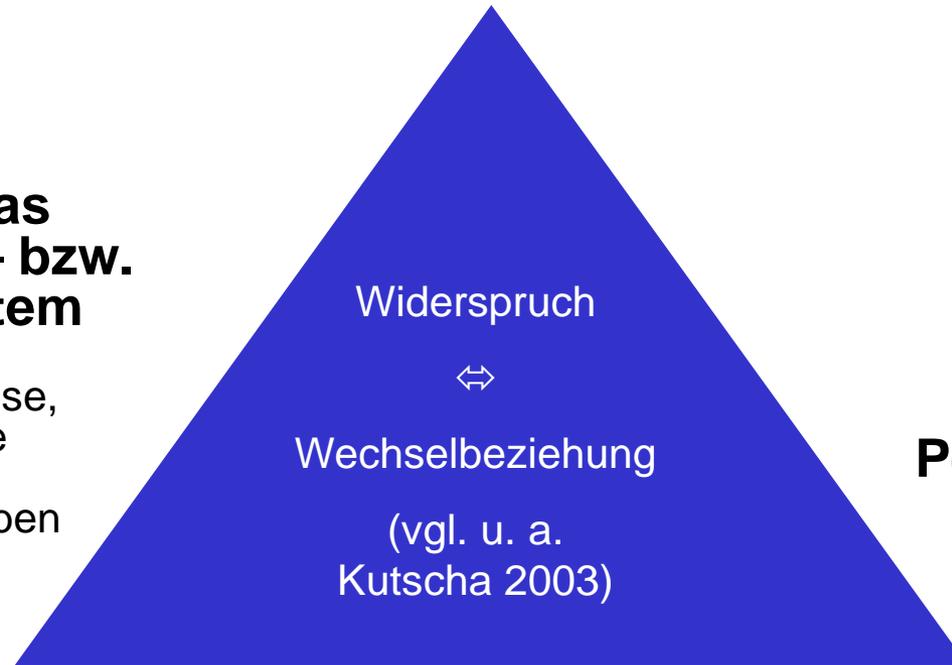
Schnittstellen

der Gestaltung beruflicher Bildung



Anforderungen der Betriebe / des Arbeitsmarktes

ökonomische Verwertungsmöglichkeiten



Funktion für das gesamte soziale – bzw. nationale – System

regulierende Einflüsse,
zweckgebundene
gesellschaftliche
Sozialisationsaufgaben

Persönlichkeits- entwicklung

Ausformung der
vorhandenen
Begabungen und
Neigungen

Schwerpunktverschiebungen

Entwicklungen der letzten Jahre

- **Verdrängung** Leistungsschwächerer in außerbetriebliche Ausbildung und Maßnahmen des Übergangs:
 - individuelle Förderung
Zielgruppenkonzentration
 - ⇒ Ausgrenzung und Stigmatisierung
 - Festschreibung normativer Kategorien: „**Ausbildungsreife**“
- Lösung gesellschaftlicher Probleme

Fachkräftedebatte:

- Vergeudung wichtiger volkswirtschaftlicher Potenziale
 - Forderung: Ausschöpfen der Begabungsreserven
 - ⇒ Reform des Übergangs, Festhalten am normativen Konstrukt „Ausbildungsreife“
- Wirtschaftsprinzip

Inklusionsdebatte:

- Bildungsqualität ⇒ Vielfalt
 - **uneingeschränkter Zugang** zu allen Angeboten allgemeiner beruflicher Bildung
 - **Förderung nach individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen** innerhalb der Regelsysteme
 - **Mehrdimensionalität des Lernens**
- Persönlichkeitsprinzip

Vgl. Kremer / Zoyke 2010, Enggruber 2012



Wirtschaft

Forderungen (Werner 2010):

Durchlässigkeit + Flexibilisierung

- inhaltliche Flexibilisierung durch modulare Elemente
- zeitliche Flexibilisierung von Dauer und Phasen
- ausbildungsbegleitende Ausgestaltung von Prüfungen
- Berücksichtigung von betriebsspezifischen Qualifikationsanforderungen

Bereitschaft (DIHT 2012):

Einstellung und Unterstützung Leistungsschwächerer

Jugendberufshilfe

- Zugänge für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen in betriebliche Ausbildung
- Ausgleich von Interessensdifferenzen
- neue Formen „trialer“ Kooperation
- Rolle der Träger: Dienstleister für Betriebe und Jugendliche
- Verknüpfen sozial- und berufspädagogischer Denk- und Handlungsweisen
⇒ Überwinden des Sonder-systems Benachteiligtenförderung
- Individuelle Förderung: Förderdiagnose, Förderprozess
- Notwendige Strukturen: Ausbau und Flexibilisierung

Auftragsausbildung

der Wuppermann Bildungswerke Leverkusen



Ausgangsfragen

- Wie können Fachkräfte für die Region gesichert werden?
- Wie können Bildungsträger den vielfältigen Herausforderungen des Wandels begegnen? (Fachkräftebedarf, Benachteiligtenförderung, neue Aufgaben ...)

Zielgruppen

- Ausbildungsbetriebe, die Ressourcen selbst nicht vorhalten oder anders verwenden wollen (Maschinen, Laufzeiten, Ausbildungswerkstätten, Personal, ggf. Förderangebote)
- Jugendliche mit unterschiedlichen Bedürfnissen

Art der Kooperation

- Entlastung der Betriebe durch Verbundausbildung in der Verantwortung der Betriebe
- Dienstleistungsverhältnis in der Auftragsausbildung, im Einzelfall vertraglich geregelt

Individuelle Elemente

- Einzelfallregelungen im Interesse der einzelnen Kunden
- Kontinuierliche pädagogische Angebote, z. T. aufbauend auf Kenntnis der Jugendlichen, z. B durch Berufsorientierungsangebote
- Individualisierung + gleichzeitige Zugehörigkeit zum Betrieb, Vielfalt der Azubis

Duale Ausbildung – flankiert mit umfassenden Dienstleistungen

Ausgangsfragen / Ziele

- neue Zugänge für Altbewerber/innen und chancenarme Jugendliche
- Differenz zwischen Nachfrage und Angebot der Jugendlichen überwinden
- Unterstützungsstrukturen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen
- Chancengleichheit der Geschlechter

Zielgruppen:

- alleinerziehende Eltern
- Azubis in gender-untypischen Berufen
- Jugendliche mit Migrationshintergrund

Kooperationskonzept:

- Zusammenarbeit von Jugendberufshilfe und Betrieben
- gemeinsame Vorbereitung und Durchführung einer Ausbildung
- Dienstleitungsverständnis / Aufgabe der Träger: Stabilisierung, Unterstützung, Entlastung

Dienstleistungen

■ für Auszubildende

- sechsmonatige Vorbereitung
- Unterstützung von Anfang bis Ende der Ausbildung:
 - Alltagsunterstützung,
 - Klärung und Hilfen (Schule, Betrieb)
 - Konfliktvermittlung

■ für Betriebe:

- Beratung, Unterstützung
- Information
- Ausbildungsmanagement
- Qualifizierung des Personals

Kennzeichen der Individualisierung:

- Normalitätscharakter
- Beziehung, Vertrauen, Kontinuität
- Individuelle Angebote + Gruppe
- Schaffen von Strukturen:
z. B. Teilzeitausbildung

3. Weg in der Berufsausbildung in NRW (Landespilotprojekt)



Konzeptionelle Eckpunkte

- **Ausgangsfrage:** Wenn Jugendliche es innerhalb des gegebenen Rahmens nicht schaffen können – wie können wir dann den Rahmen verändern?
- **Zielgruppen:** „ausbildungswillig, noch nicht ausbildungsreif“ – eine gegenwärtig vom System der Berufsausbildung weitgehend ausgeschlossene Zielgruppe
- **abgestimmte Lernortkooperation:**
Bildungsträger, Berufskolleg und Betrieb
30 – 50 % betriebliche
Qualifizierungsphasen
- **Bildungscoachings:**
 - indiv. Ausbildungs- und Förderplanung als gemeinsame Aufgabe
 - gemeinsames Anforderungsprofil an das pädagogische Personal mit unterschiedlichen Aufgaben und Rollen
 - kooperative Fortbildungen

Elemente zur Individualisierung

- **individuelle Qualifizierungsverläufe,**
strukturiert und dokumentiert durch
Ausbildungsbausteine
in Lern- und Arbeitsaufgaben untergliedert,
z. B. Aufträge / Projekte
Bezüge zu den Lernfeldern und
Lernsituationen des Berufskollegs
- **individuelle Förderdauer:**
Verlängerung der Ausbildungszeit
bis zu 5 Jahren, Unterbrechung und
Wiedereinstieg möglich
- **differenzierte „greifbare“ Ziele:**
13 anerkannte zwei - bis dreijährige
Ausbildungsberufe mit Durchstiegsoption



Individualisierung in der Berufsausbildung

■ Subjektorientierung:

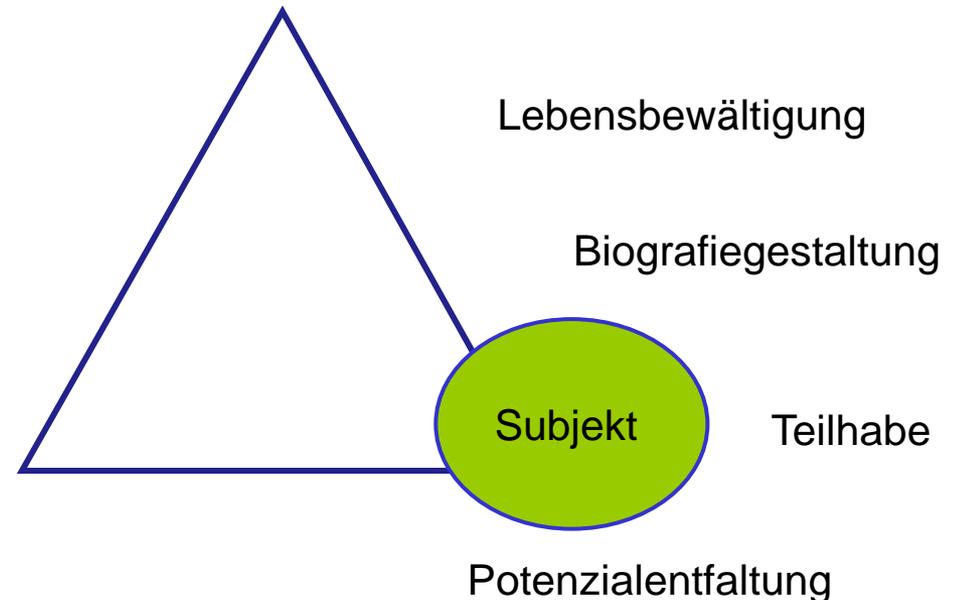
- Wahrnehmung der Auszubildenden als „ganze Person“ mit individuellen Lebensverläufen und Lernvoraussetzungen
- Akzeptanz

■ Mehrdimensionalität des Lernens:

- persönliche, sozialgesellschaftliche und sozialpolitische Dimensionen wie Arbeit, Wohnen, Alter, Geschlecht, Schichtzugehörigkeit, Stand-Land-Unterschiede
- Auseinandersetzung mit sozialen Ungleichheiten und Exklusionsmechanismen (vgl. Reddy 2012, 38f.).

■ Bedeutung der institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen:

- Förderklima, Qualität der Ausbildung
- Unterstützungsstrukturen



- Wie kann es gelingen, in der Ausbildung 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?
- ⇒ Untersuchung der Bedingungen, die die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung bisher behindern: Ausgangsbedingungen, Förderbedürfnisse / Risiken ebenso wie Hindernisse und versperrte Zugänge
- ⇒ Leistungen und Erfolge bisheriger Ansätze (z. B. der Benachteiligtenförderung) in Bezug auf die erkannten Bedingungen, Bedarfe und Hindernisse, Identifizierung von Gelingensfaktoren
- ⇒ Identifizierung aktueller wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ausgangsbedingungen und Anforderungen
- ⇒ Bestandsaufnahme und Systematisierung neuer (trialer / inklusiver) Modelle, Differenzierung und Auswertung (in Hinblick auf Transfer- und Ausbildungserfolge sowie Gelingensbedingungen)

In Anlehnung an: BIBB 2012



Literatur:

BIBB: Berufsbildung im Zeichen des demografischen und strukturellen Wandels. Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung für den Zeitraum 2013-2016 (Entwurf Stand 14.08.12)

DIHK (2012): Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin.
(<http://www.dihk.de/presse/meldungen/2012-05-08-ausbildungsumfrage>)

Enggruber, R. (2012): „Inklusive Berufsausbildung – empirische Einblicke, konzeptionelle Überlegungen und Strukturideen im Spiegel von ExpertInnenmeinungen“ Kurzexposé zu einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt für ein Forschungssemester im So Se 2013. Fachhochschule Düsseldorf.

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. (<http://www.uni-due.de/imperia/md/content/berufspaedagogik/habel.pdf>)

Lippegaus, P. (2000): Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener - Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Lernangebote. Offenbach.
(http://afl.lakk.bildung.hessen.de/beruf/qualifizierung/Modul_1_/individuelle_forderung_inbas.pdf)

Lippegaus-Grünau, Petra (2011). Das Inklusionskonzept bringt Bewegung in die Benachteiligtenförderung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (bwp) Heft 2/2011, S. 18-19.

Reddy, P.: (2012): Grundlagen, Themen, Leitlinien. Indikatoren der Inklusion. Hrsg: DIE. Bonn. <http://www.die-bonn.de/doks/2012-inklusion-02.pdf>

Werner, D. (2010): Strukturvorschläge zur Reform der beruflichen Bildung Präsentation zum GPC-Expertengespräch, Bonn (http://www.good-practice.de/werner_strukturvorschlaege.pdf)

Zielke, D./ Popp, J. (1997): Ganz individuell? Empirische Studien zur Individualisierung und Binnendifferenzierung in der betrieblichen Berufsausbildung. Bielefeld.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Petra Lippegaus-Grünau

Tel: 0228 / 107 – 1324

E-Mail: lippegaus@bibb.de

www.good-practice.bibb.de