

# 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)



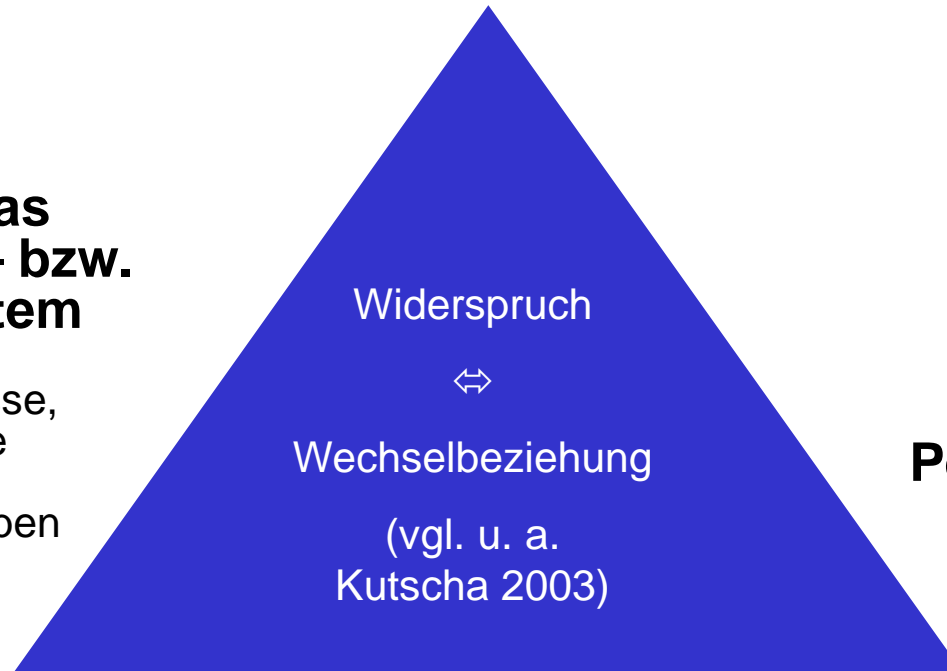
# Schnittstellen

## 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

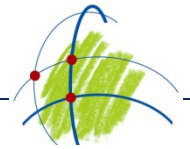
## Fachkräftedebatte:

- 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
- Dienstleistungsverständnis / 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:

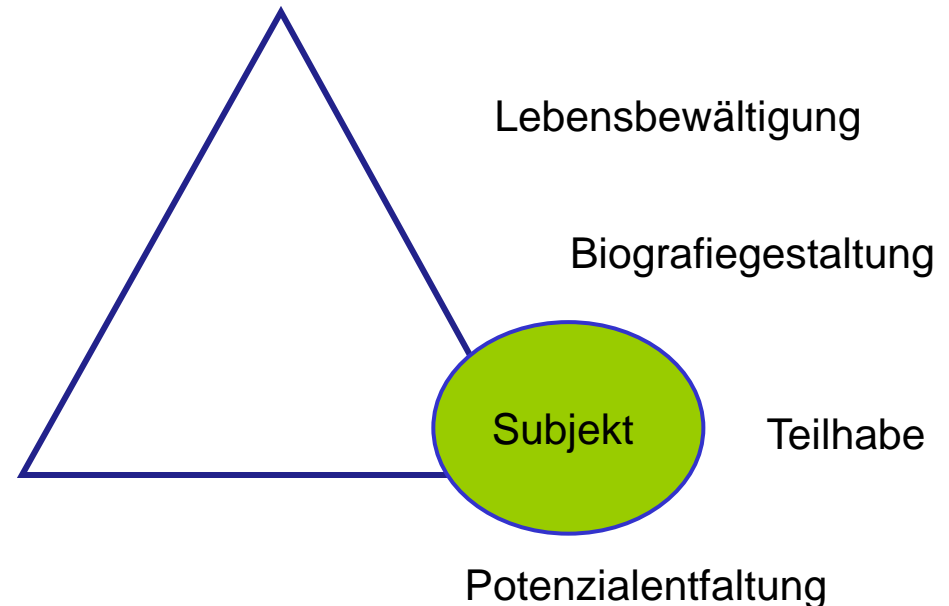
- Wahrnehmung der Auszubildenden als „ganze Person“ mit individuellen Lebensverläufen und Lernvoraussetzungen
- Akzeptanz

### ■ 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](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](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](mailto:lippegaus@bibb.de)**

**[www.good-practice.bibb.de](http://www.good-practice.bibb.de)**