

Umgang mit Heterogenität zwischen positiver Diskriminierung und individueller Förderung

Prof. Dr. W. Wittwer

**AGBNF Workshop
15./16.11.2012 Nürnberg**

„Die Verschiedenheit der Köpfe ist das größte Hindernis aller Schulbildung. Darauf nicht zu achten, ist der Grundfehler aller Schulgesetze“.

(Johann Friedrich Herbart)

Thesen

These 1: „Kennzeichnend für den Umgang mit Heterogenität in unserem Bildungssystem ist eine strukturelle Homogenisierung der Unterschiedlichkeiten der Subjekte

These 2: „Der Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung erfolgt auf der Folie „strukturelle Heterogenität“ und ist eingebettet in die aktuelle sozio-historische Situation von Gesellschaft und Einzelbetrieb“

These 3: „Der Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung muss in einen Diskurs zum Verhältnis von Ungleichheit und Gleichheit eingebunden werden“

These 4: Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung erfordert kein bloßes Lernkonzept, sondern einen integrierten Ansatz von Beruflicher Bildung-PE-OE

***These 1: „Kennzeichnend für den Umgang mit Heterogenität
in unserem Bildungssystem ist eine strukturelle
Homogenisierung der Unterschiedlichkeiten der Subjekte***

Das Homogenitätskonzept geht auf, solange es gelingt,

- Jugendliche, die den vorgegebenen Standards nicht entsprechen, in gesonderten Bildungsmaßnahmen sowie in einfachen Tätigkeiten aufzufangen und
- die Gesellschaft daran keinen Anstoß nimmt.

Zwei Bedeutungsgehalte von Heterogenität:

- „Differenz“: Andersartigkeit (Hierarchisierung)
- „Pluralität“: Vielheit (gleiche Ebene)

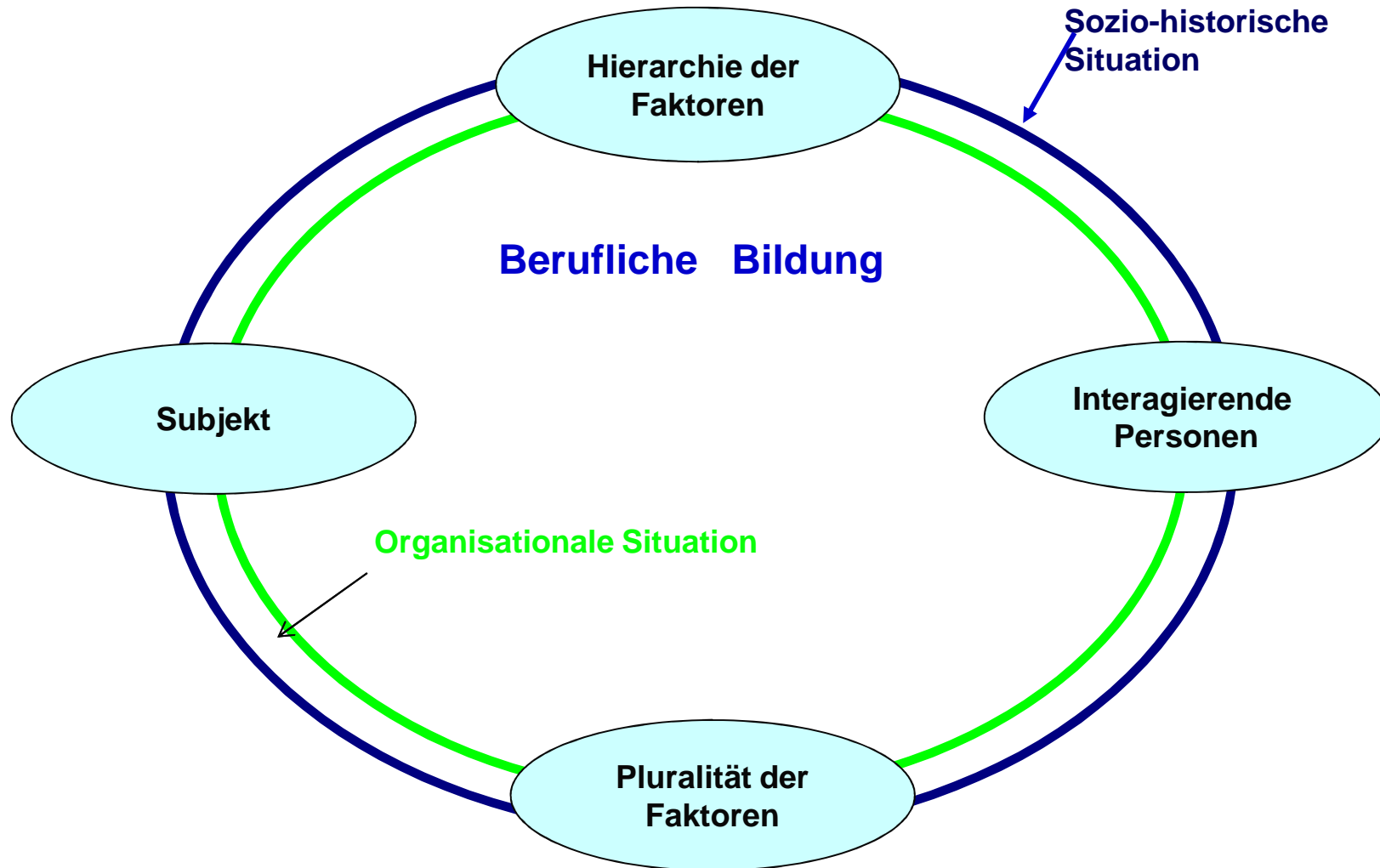
Reflexion-Fragen

- Von welchem Bedeutungsgehalt gehe ich aus und wie legitimiere ich diese Perspektive?
- Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für mein Konzept, meine Arbeit?

Diese Fragen können u. a. Kriterien für die Evaluation unserer Arbeit sein.

These 2: „Der Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung erfolgt auf der Folie „strukturelle Heterogenität“ und ist eingebettet in die aktuelle sozio-historische Situation von Gesellschaft und Einzelbetrieb“

Strukturelle Heterogenität



Ich-Denkmal



Quelle: Andreas Frücht

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer



Ich-Denkmal

„Nicht nur Kinder drängeln sich auf das Podest, auch Einzelgänger und Verliebte besteigen es, ein Vater hebt stolz den Kinderwagen seines Sohnes hinauf... Ein Zuschauer meinte, das Denkmal funktioniert, die Menschen nehmen es an und er fügte hinzu: jeder Mensch ist einzigartig“.

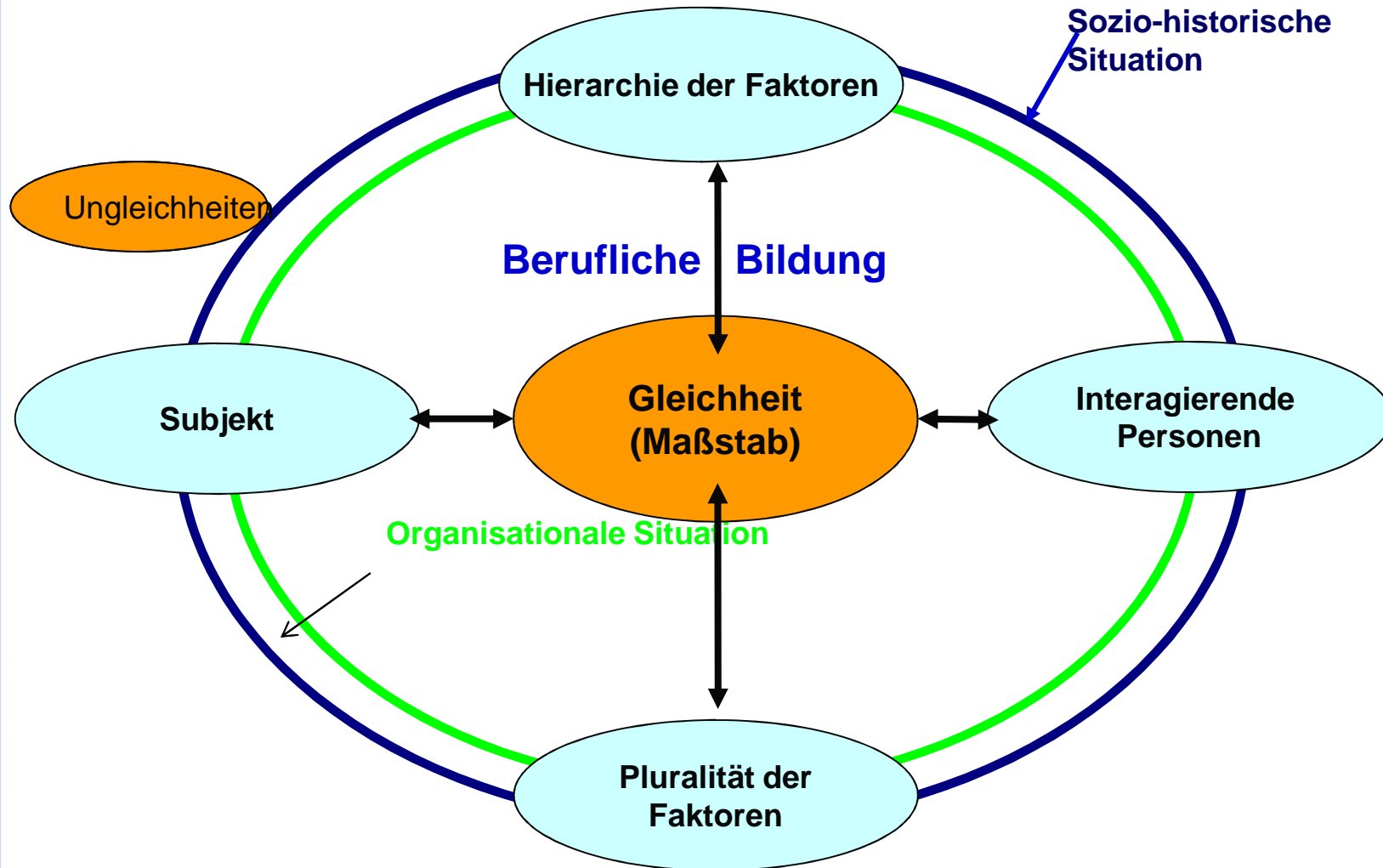
(Neue Westfälische Zeitung)

Reflexions-Fragen

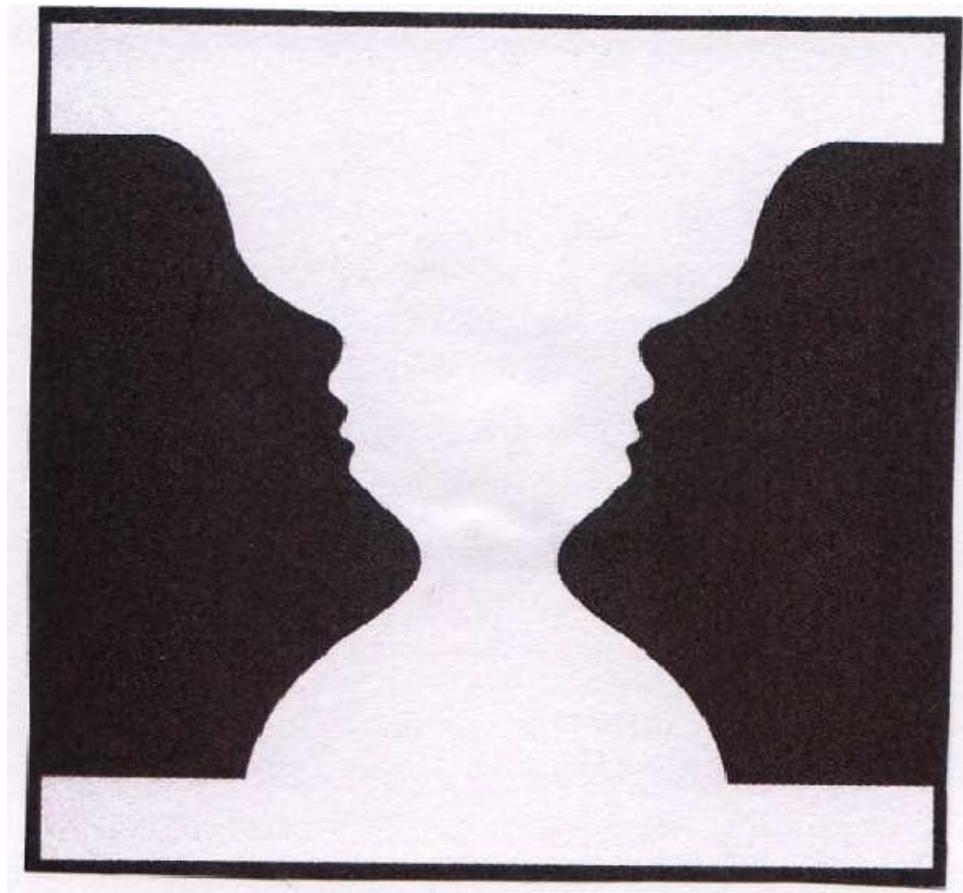
- Suchen wir aus partikularen Interessen nach Andersartigkeit und Vielfalt? Was sind eigentlich unsere Auswahlkriterien und sind wir uns dieser bewusst?
- Fördern wir einzelne Auszubildende im Sinne einer „positiven Diskriminierung“, um deren „Benachteiligung“ aufzuheben?
- Hat beim Phänomen Heterogenität das Subjektive gegenüber dem Strukturellen als eigenständiger bzw. eigenwertiger Faktor Bestand?

These 3: „Der Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung muss in einen Diskurs zum Verhältnis von Ungleichheit und Gleichheit eingebunden werden“

Heterogenitäts-Diskurs: Verhältnis von Ungleichheit und Gleichheit



**Umgang mit Heterogenität ist als dialektische Beziehung von
Unterschiedlichkeit und Gleichheit zu sehen**



Prof. Dr. Wolfgang Wittwer



Reflexion-Fragen

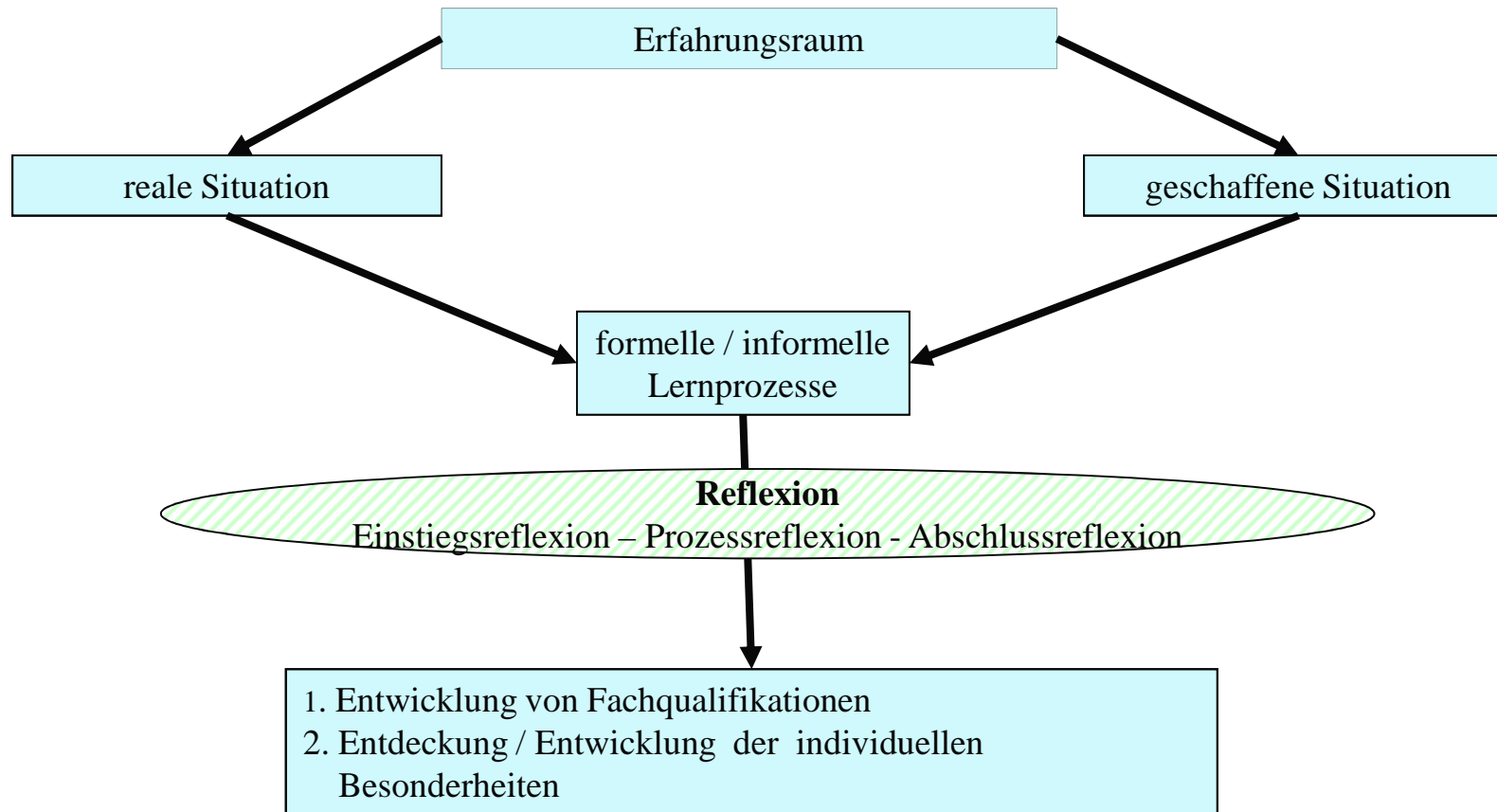
- Was ist der Gehalt der Rede von Heterogenität? Welche Ordnungsfunktion hat der Diskurs um Heterogenität im Feld der beruflichen Bildung? (vgl. Budde)
- Was ist das „Gleiche“ in der beruflichen Bildung? Ist das die individuelle Förderung der Jugendlichen unabhängig partikularer Interessen? Sind das bestimmte Leistungsstandards? Oder ist damit eine bestimmte Bildungsinfrastruktur gemeint?

***These 4: Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung
erfordert kein bloßes Lernkonzept, sondern einen
integrierten Ansatz von Beruflicher Bildung-PE-OE***

Maßnahmen und Instrumente zum Umgang mit Heterogenität im Unternehmen

- Einsatz von **Diagnoseinstrumenten** zur Entdeckung individueller Kompetenzen/Stärken
- Einsatz von **Entwicklungsinstrumenten** im Ausbildungsprozess, z. B. Erfahrungsraum
- **Veränderung der Struktur:** Individualisierung von Ausbildungs-/Arbeitsprozessen.

Konzept „Erfahrungsraum“



Reflexion-Fragen

- Kennen wir die Flexibilisierungsspielräume in unserer Organisation und nutzen wir diese für den Umgang mit Heterogenität?
- Wie müssen sich Strukturen verändern, damit die unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Auszubildenden entwickelt und genutzt werden können?
- Welche anderen Personalentwicklungsprogramme gibt es im Unternehmen und wie ist das Heterogenitätskonzept an diese angebunden?

Forschungsfragen

- Wie lässt sich vermeiden, dass in der beruflichen Bildung Heterogenität als „kontextlose Verinselung“ ohne Bezug zu „Gleichem“ gesehen und bearbeitet wird? **Was ist das Gleiche?**
- Wie ist ein entsprechendes Ausbildungs-Curriculum zu gestalten und wie kann es formell in die Ausbildung integriert werden, z. B. im Rahmen des Konzepts „Gestaltungsoffene Ausbildung“?
- Nach welchen Kriterien können heterogene Gruppen zusammengesetzt und begleitet werden, damit sie produktiv lernen und arbeiten?
- Wie sind Ausbildungsstruktur und –prozesse mit Blick auf die individuellen Besonderheiten der Auszubildenden zu verändern? („Individualisierte Organisation“)
- Welche Kompetenzen verlangt das Konzept vom Bildungspersonal und wie sind diese zu erwerben.
- Welche Auswirkungen hat das Konzept für den internen und externen Ausbildungs-/Arbeitsmarkt bzw. wie ist dessen Akzeptanz?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. W. Wittwer
Gesellschaft für Innovationen im Bildungswesen (GIB)
Harthausenstr. 25
81545 München
Tel. 089/92549806
Fax 089/98105159
wolfgang.wittwer@gib-forschung.de