



Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für inklusive Bildung im Bereich der Beruflichen Bildung

Kurzfassung der Expertise

Die folgende Kurzfassung ist eine inhaltliche Zusammenfassung der Fach-Expertise von:

**Prof. Dr. Ulrike Buchmann (Universität Siegen),
Dr. Ursula Bylinski (BIBB),**

die im Rahmen des

DIPF-„Gutachten zur Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für inklusive Bildung in Deutschland (Grundlagen- und Strategiepapier)“

entstanden ist.

Die Kurzfassungen wurden vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt erstellt und mit den Autorinnen abgestimmt. Sie dienen der Einführung in die einzelnen Schwerpunktthemen und bilden eine fachliche Basis für die im Rahmen der Konferenz „INKLUSION gestalten. gemeinsam. kompetent. professionell“ stattfindenden Workshops.

Die Gesamtexpertise liegt als Verlagspublikation vor:

Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.):
Inklusive Bildung professionell gestalten –
Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen.
Waxmann, 2013 (ISBN 978-3-8309-2916-1).





Kurzfassung zur Expertise von Prof. Dr. Ulrike Buchmann und Dr. Ursula Bylinski

„Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften zur Realisierung inklusiver Bildung – Bilanzierung des Forschungsstandes im Bereich der Berufsbildung“

Kernthesen

- Inklusive Berufsbildung darf sich nicht nur auf eine bestimmte Personengruppe beziehen (bspw. behinderte oder benachteiligte junge Menschen, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder junge Frauen), sondern muss die individuellen Lernbedürfnisse und jeweiligen Lernvoraussetzungen jeder bzw. jedes Einzelnen zum Ausgangspunkt machen.
- Eine „Berufs(aus)bildung für alle“ bedeutet, Bildungsangebote „vom Jugendlichen her zu denken“ und zu konzipieren.
- Die Entwicklung einer inklusiven Berufsbildung braucht eine Qualifizierungs- und Professionalisierungs-offensive.
- Zentrales Ziel einer Professionalisierung in der Berufsbildung ist das Schaffen einer „Inklusionskultur“, die sich prägend auf das Selbstverständnis der Fachkräfte auswirkt und die Fähigkeit zur Selbstreflexion des eigenen pädagogischen Handelns fördert. Die Entwicklung einer Haltung und Einstellung, die „Vielfalt als Chance“ anerkennt und wertschätzt, stellt eine Voraussetzung für die Ausgestaltung einer inklusiven Berufsbildung dar.
- Inklusive Berufsbildung erfordert die Entwicklung eines professionellen pädagogischen Case Managements sowie eine multiprofessionelle Zusammenarbeit der unterschiedlichen Fachkräfte und Institutionen in einem übergreifenden (regionalen) Netzwerk.

Ist-Stand der Praxis

Soziale Selektionsprozesse finden in der Regel an allen Übergängen unseres Bildungssystems statt. Am Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung sind diese in Deutschland besonders stark ausgeprägt: nach schulischer Vorbildung, Geschlecht, Migrationshintergrund und Region (Bildungsberichterstattung 2012).

Es lassen sich **zwei große Bereiche in der beruflichen Bildung** erkennen:

- Der „normale“ **Weg der dualen Berufsausbildung** in Deutschland führt über einen schulischen Abschluss direkt in die Ausbildung. Hier wird im Betrieb und in der Berufsschule der angestrebte Beruf gelernt.
- Immer noch münden ca. ein Drittel der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in ein sogenanntes **Übergangssystem von der Schule in die Berufsausbildung** ein, obwohl sie dort keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erwerben können. Gleichzeitig hat sich die entstandene Vielzahl an Maßnahmen als ineffektiv erwiesen und Strukturveränderungen unumgänglich werden lassen.

Öffentlich gefördert werden Bildungsangebote für „besondere“ Zielgruppen durch die Bundesagentur für Arbeit (BA): berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sowie spezifische REHA-Berufsvorbereitungs- und Ausbildungsmaßnahmen (in regulären Betrieben oder in speziell auf einzelne Behinderungsarten zugeschnittenen Berufsbildungswerken). In diesen Förderangeboten befinden sich jeweils sowohl behinderte als auch (individuell, sozial und strukturell) benachteiligte junge Menschen.



Betrachtet man nun unter dem Gesichtspunkt der Inklusion beide Bereiche zusammen, zeigt die unten stehende Abbildung die zentralen fünf Gruppen der Fachkräfte auf:

- Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen,
- Auszubildende,
- Sozialpädagoginnen und -pädagogen,
- Psychologinnen und Psychologen,
- Sonderpädagoginnen und -pädagogen (umfasst ebenso alle heilpädagogischen Ausbildungen und Studiengänge).



Im Übergangssystem und in Bildungsmaßnahmen für Rehabilitanden sind Fachkräfte aus verschiedenen Disziplinen tätig, mit unterschiedlicher Qualifikation und unterschiedlichen Vorerfahrungen – sowohl bezogen auf die Zielgruppe als auch auf das Thema Inklusion.

Sozial- und Sonderpädagoginnen und -pädagogen, die im Bereich des Übergangssystems tätig sind, haben Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Oft haben sie entweder eine entsprechende Zusatzausbildung, oder sie haben an einer Weiterbildung der Institution oder des Bildungsträgers teilgenommen. Es gibt allerdings kein einheitliches Qualifizierungsbild für den pädagogischen Einsatzbereich der Berufsbildung. In der Praxis greifen die Fachkräfte auf ihre vielfältigen Erfahrungen, Zusatzqualifikationen und auch informell erworbenen Kompetenzen zurück.

Bei Berufsschullehrerinnen und -lehrern, Ausbilderinnen und Ausbildern und auch Schulsozialpädagoginnen und -pädagogen, die außerhalb des Übergangssystems tätig sind, hat das Thema Inklusion in der Berufsbildung eine (noch) eher geringe Bedeutung. Entsprechend gering sind hier die beruflichen Erfahrungen und die entsprechenden Kompetenzen für die Arbeit mit diesen Jugendlichen.



Ist-Stand der Forschung

Forschung in diesem Bereich steht vor der Herausforderung, dass die Zielgruppe von Fördermaßnahmen der beruflichen Bildung sehr heterogen ist:

- Es gibt zwar spezielle behindertenspezifische Fördermaßnahmen für Jugendliche mit anerkannter Behinderung (BvB-Reha, RehabMA), aber
- eine große Anzahl von behinderten Jugendlichen mündet in geförderte Maßnahmen für sog. benachteiligte Jugendliche (allgemeine BvB oder BaE).

Fachkräfte in Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche (soziale Benachteiligung, Lernbeeinträchtigung, sprachliche Defizite) und vor allem Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die in Klassen der geförderten Ausbildungen unterrichten, haben sehr häufig mit Jugendlichen zu tun, die ausgewiesene und faktische Behinderungen aufweisen. Auch die Definitionen von „Lernbeeinträchtigung“ und „Lernbehinderung“ sind nicht trennscharf, sondern fließend. Ebenso ist der für die Entscheidung, welche Fördermaßnahmen infrage kommen, wichtige Begriff der „Ausbildungsreife“ eines Jugendlichen wissenschaftlich nicht oder nur schwer fassbar.

→ Systematisierte berufsbildungswissenschaftliche Erforschungen der benachteiligten Jugendlichen, ihrer Lebenswelten und ihrer Lernbedürfnisse stehen aber noch aus.

Was müssen wir tun?

Die Professionalisierung der Fachkräfte in der beruflichen Bildung zum Thema Inklusion steht am Anfang. Es müssen Veränderungsentwicklungen in den fünf herausgearbeiteten Fachkräftegruppen angestoßen werden:

LEHRERINNEN UND LEHRER AN BERUFLICHEN SCHULEN:

- Das bisher vorherrschende Verständnis der Rolle der Lehrkraft als Vermittler von Fachwissen muss sich zugunsten der Förderung des individuellen Potenzials der Jugendlichen wandeln.
- Lehrkräfte müssen sich als Teamplayer verstehen, nicht als Einzelkämpfer.
- Den „idealen Schüler“ bzw. die „ideale Schülerin“ gibt es nicht – Methodik und Didaktik müssen der Heterogenität der Schülerinnen und Schüler angepasst werden.

AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER:

- Auszubildende müssen die Potenziale ihrer Auszubildenden erkennen und fördern, keine bloßen Zuschreibungen machen („mangelnde Ausbildungsreife“)
- Auszubilden bedeutet mehr als Vermittlung von Fachwissen – es bedeutet, einen anderen Menschen innerhalb der betrieblichen Lernphase unterstützend zu begleiten und auch seine Persönlichkeitsentwicklung zu fördern
- Von einer eher erfahrungsgeleiteten Vermittlung hin zu einem reflektierten pädagogischen Handeln, das auf berufspädagogischem Fachwissen aufbaut
- Von der „Werkstattpädagogik“ hin zu einer rehabilitationsspezifischen Zusatzqualifikation

SOZIALPÄDAGOGINNEN UND -PÄDAGOGEN:

- Eine individuelle, an den Kompetenzen und Potenzialen ausgerichtete Förderperspektive
- Verabschiedung vom Integrationskonzept mit separierenden Maßnahmen hin zur Entwicklung einer aufbauenden und ergänzenden Inklusionsstrategie
- Die Vielfalt und Verschiedenheit aller Menschen muss als Ressource anerkannt und wertgeschätzt werden („egalitäre Differenz“)
- Entwicklung aufgabenorientierter Fort- und Weiterbildungsangebote



SONDERPÄDAGOGINNEN UND -PÄDAGOGEN:

- Vom „Spezialgebiet“ hin zur Vernetzung innerhalb der Erziehungswissenschaft
- Von der teildisziplinären Arbeitsteilung hin zur gemeinsamen Verantwortung für die Kompetenzentwicklung

PSYCHOLOGINNEN UND PSYCHOLOGEN:

- Von der Wahrnehmung pathologischer Abweichung von der Norm – hin zur Wahrnehmung der individuellen Entwicklungsfähigkeit;
- Prävention statt Kuration oder „Vorsorge ist alles“

Diese Veränderungsprozesse bei der Professionalisierung von Fachkräften in der beruflichen Bildung müssen über mehrere Phasen eingeleitet und durchgeführt werden:

→ **Kurzfristig geht es um die Entwicklung und Initiierung einer inklusiven Professionalisierung**

in der direkten Ausbildung und im Studium von Fachkräften:

- Vernetzung der Studiengänge: Inklusionsbezogene Forschergruppen und interdisziplinäre Lehrverbünde sowie Forschungsverbünde zwischen den Ausbildungsstätten
- Festschreibung des Inklusionsangebots in die Studienordnungen (Wahlpflichtfach) und Entwicklung eines Studienschwerpunktes „Inklusionspädagogik“

in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften:

- Einrichtung von Weiterbildungsstudiengängen: für Lehrkräfte, Sozial- und Sonderpädagoginnen und -pädagogen sowie für Auszubildende
- Prozessbegleitende Fort- und Weiterbildung zur Fallbesprechung und Supervision
- Theorie/Praxis-Reflexion: wissenschaftliche Reflexionsseminare (Mentoring- bzw. Multiplikatorenprogramm)

→ **Langfristig muss die inklusive Professionalisierung etabliert und implementiert werden:**

in der direkten Ausbildung und im Studium von Fachkräften:

- Modular aufgebaute, verzahnte Qualifizierungs- und Professionalisierungskonzepte, die sowohl für die akademische als auch für die Fort- und Weiterbildung geeignet sind
- Ein auf Inklusion fokussiertes Studium für pädagogische Studiengänge
- Studienbegleitende Praxisphasen in Einrichtungen der Berufsbildung (sowohl für Lehramtsstudiengänge, als auch für sonder- und sozialpädagogischen Studiengänge)

in der Fort- und Weiterbildung von Fachkräften:

- Entwicklung anschlussfähiger Weiterbildungscurricula in modularisierter Form für alle Fachkräfte in der Berufsbildung
- (Berufsbegleitende) Weiterbildungsstudiengänge mit Erweiterungsfach „Inklusionspädagogik“
- Professionen und Institutionen übergreifende sowie regional eingebundene Fort- und Weiterbildung



Was sollten wir wissen?

Aus der Darstellung des aktuellen Forschungsstandes ergeben sich folgende zukünftige Schwerpunkte für die Professionalisierung der Fachkräfte in der beruflichen Bildung:

→ **Wir benötigen genauere Kenntnisse über:**

- potenzialanalytische Diagnoseformen,
- die Gestaltung von potenzialfördernden Lernumfeldern,
- pädagogische Fachkräfte: ihr Rollenverständnis, ihre Haltungen und Einstellungen, Prozesse der Habitualisierung,
- pädagogisches Wissen über Heranwachsende in dem speziellen Erlebnisumfeld der Berufsfindung und Ausbildung (Bspw. Entstehung von Lernwiderständen).

→ **Wir benötigen genauere Kenntnisse für den Unterricht und das betriebliche Lernumfeld:**

- inklusiv gestaltete pädagogische Umfelder,
- neue Verfahren der Berufswahlorientierung und Berufsvorbereitung, die auch die Lebensplanung mit berücksichtigen.

→ **Wir benötigen genauere Kenntnisse über die beteiligten Institutionen und Akteure:**

- den Wandel und die Veränderung von Institutionen,
- über die Problematik an den Schnittstellen der verschiedenen Sozialgesetzgebungen (SGB II, III, IX, ...) und den Schulgesetzen,
- über das Verhältnis der Kooperationspartner, bspw. Betrieb und Jugendhilfe, allgemeinbildende und berufliche Schule.

→ **Wir benötigen genauere Kenntnisse über die Arbeit in Netzwerken:**

- Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Professionen wie Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Berufsschullehrerinnen und -lehrern, Auszubildende etc.,
- Entwicklung und Erprobung von regionalen Modellen „Lernen – Arbeiten – Leben“.

Wo kann ich mich weiter informieren?

- Döbert, Hans; Weishaupt, Horst (Hrsg.): Inklusive Bildung professionell gestalten
Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Berlin: Waxmann 2013, (ISBN 978-3-8309-2916-1)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012:
http://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf
- Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2012.
Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA):
http://www.goodpractice.de/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf
- Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. Dezember 2010.
Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO:
<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>
- Projekt zur Erprobung der Ausbildung behinderter junger Menschen in Netzwerken:
<http://www.trialnet.de>
- Informationsseite der Stiftung „Aktion Mensch“:
<http://www.aktion-mensch.de/inklusion/am-arbeitsplatz.php>