

Diversity Management in der betrieblichen Ausbildung: Vom Umgang mit Vielfalt

Ausbilderinnen und Ausbilder insbesondere in kleinen Betrieben leisten neben ihrer Aufgabe der Vermittlung von fachlichen Qualifikationen pädagogische Arbeit in enormem Umfang. Sie sind im Alltag der betrieblichen Ausbildung nicht nur damit beschäftigt, fachlich “auf der Höhe der Zeit”, das heißt nach den aktuellsten Anforderungen, auszubilden, sondern sie müssen auch dafür sorgen, dass Rahmenbedingungen für gelingende Lernprozesse gegeben sind und der soziale Zusammenhalt unter den Jugendlichen und zwischen den Generationen (z. B. zwischen Jugendlichen und Ausbildern) funktioniert. Befragt man Ausbilderinnen und Ausbilder, berichten diese von einigen Trends, deren Auswirkungen sie in Bezug auf die Weiterentwicklung der Ausbildung beschäftigen.

Inhaltsverzeichnis

Was ist “Diversity Management”? Was kann es nutzen?	1
Neue Veröffentlichungen und Beiträge von iris-MitarbeiterInnen	6
Impressum	7

Die Verantwortlichen für die betriebliche Ausbildung erleben eine zunehmende Heterogenität ihrer Zielgruppen. Immer häufiger müssen sie Jugendliche aus unterschiedlichen sozialen Gruppen und Jugendkulturen, Jugendliche mit verschiedenen Bildungsniveaus, sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund im Prozess der Ausbildung integrieren. Ausbilder berichten nicht nur über niedrigere formale Kenntnisse der Jugendlichen (z. B. in Mathematik oder Physik), sondern auch in zunehmendem Maße über Schwierigkeiten, die Jugendliche aus ihrem sozialen Umfeld mitbrin-

gen. Dabei sind den Ausbildern die unterschiedlichen Herkünfte und Alltagswelten der Jugendlichen oft sehr fern. Um mit diesen Herausforderungen umgehen zu können, benötigen sie eine Reihe von “neuen” Kompetenzen und müssen darin unterstützt werden, vorhandene Fähigkeiten für die Gestaltung eines produktiven Lernklimas unter den veränderten Bedingungen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

In diesem Kontext kann das Konzept des “Diversity Management”, das sich mit dem produktiven Umgang mit Vielfalt und Differenz in Unternehmen befasst, wichtige Anregungen geben. Es handelt sich um einen Ansatz, der bislang in Deutschland (und darüber hinaus) fast ausschließlich in Großunternehmen und weder in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) noch in der betrieblichen Ausbildung rezipiert ist.

IRIS hat sich im Rahmen eines nun abgeschlossenen EQUAL-2-Projektes mit diesen Zusammenhängen beschäftigt. In der Ausgabe dieses Newsletters werden einige Ergebnisse vorgestellt.

Was ist “Diversity Management”? Was kann es nutzen?

Diversity Management – zuerst in den USA aus “Anti-Diskriminierungs”-Ansätzen heraus entwickelt – geht von der Grundthese aus, dass heterogen zusammengesetzte Teams produktiver sind als homogene – wie wir uns das reflexartig oft vorstellen. Diversity Management propagiert eine systematische Strategie, die ein gesamtes Unternehmen umfasst, und möchte die unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen, die einen sozialen Organismus ausmachen, sichtbar und nutzbar machen – letztlich um die Effizienz des Unter-

nehmens zu steigern. Das Konzept bezieht sich auf die hauptsächlichen Differenzlinien zwischen den Menschen in einem Unternehmen. Diese sind – je nach Ansatz – vor allem, aber nicht nur:

- Alter,
- Ethnie,
- Geschlecht,
- Bildungsstand, fachliche und persönliche Kompetenzen.

Probleme des Diversity-Management-Ansatzes liegen zum einen darin, dass es bisher keine eindeutigen Belege dafür gibt, dass die Nutzung von "Diversity" tatsächlich zu höherer Effizienz führt, was bei der stetigen Betonung des angeblichen ökonomischen Nutzens bei der Anwendung des Konzeptes etwas eigentümlich erscheint.

Zum anderen ist die Diversity-Literatur über weite Strecken eher "appellativ" formuliert und folgt häufig dieser Argumentationsfigur: "Wenn man dieses Konzept richtig anwendet und das richtige Bewusstsein für die Nutzung von Unterschiedlichkeit entwickelt, ergibt sich der Nutzen von selbst". Es werden kaum konkrete Maßnahmen beschrieben, sondern häufig Entwicklungsprozesse und -maßnahmen formuliert, deren praktische Umsetzung undeutlich bleibt oder bei denen wichtige Rahmenbedingungen für eine gelingende Praxis nicht hinreichend beschrieben sind.

Das Projekt ZIP

Interkulturalität und informelles Lernen waren die zentralen Themen des von September 2005 bis Dezember 2007 laufenden Projektes "ZIP - Zukunftsorientierte interkulturelle Personalentwicklungsstrategien" im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL-2.

Im Mittelpunkt des ZIP-Projektes stand die Erschließung interkultureller Ressourcen in Unternehmen und Organisationen. Dabei bezogen wir uns auf Konzepte der "Interkulturellen Öffnung" und des Diversity Managements und verbanden diese mit der Diskussion um informelle und selbstgesteuerte Lernformen. Im Rahmen von "ZIP" arbeitete IRIS im Teilprojekt "ZIP.Konzepte" mit Verantwortlichen für die Personalentwicklung und Ausbildung in Bildungseinrichtungen der Kammern, im Bereich der Sozialen Arbeit ("Sozialen Betrieben" der "Benachteiligtenförderung") und kleineren Unternehmen zusammen. Im Blick waren dabei Ansätze, die vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund unterstützen sollten oder Jugendliche mit schwierigen Bildungsvoraussetzungen (z. B. mit fehlenden oder niedrigen formalen Schulabschlüssen).

Ziele des Projektes waren u.a.

- die Reflexion interkultureller Dimensionen in Ausbildungs- und Lernzusammenhängen,
- die Begleitung institutioneller Entwicklungsprozesse hin zu einer interkulturellen Öffnung,
- die Unterstützung beim Aufbau systematischer Strategien, um verdeckte Kompetenzen bei Jugendlichen zu erkennen, zu fördern, einzusetzen und weiterzuentwickeln,
- die Entwicklung praxisorientierter Konzepte zur Nutzung informeller Lernprozesse.

In ausführlicher Form finden sich die Ergebnisse des Projekts in folgender Publikation:

Martin Alber, Andreas Foitzik, Jutta Goltz, Sabine Riescher, Gebhard Stein, Barbara Stock, Sibylle Walter (2008): Interkulturelle Potenziale nutzen. Ergebnisse aus dem Projekt "Zukunftsorientierte interkulturelle Personalentwicklungsstrategie" (ZIP) 2005-2008. Tübingen.

Dieser steht unter www.iris-egris.de zum Download bereit.

Trotz dieser Einwände erscheint es nützlich und sinnvoll, sich auch in Kleinbetrieben und in der beruflichen Bildung mit diesem Ansatz näher zu befassen.

Das zentrale Interesse in der Anwendung von Diversity Management ist, den Aspekt der Heterogenität systematisch zu reflektieren und zu erproben, wie welche Prozesse beim Zusammenspiel heterogener Strukturen (z. B. von Persönlichkeitsmerkmalen, Erfahrungen, Kompetenzen von Menschen mit unterschiedlichen Herkünften usw.) funktionieren und welche Effekte sie für den Zusammenhalt in einem sozialen Organismus hervorbringen.

Heterogenität kann "positiv" wirken, wenn (oder weil) ein ständiger Reflexionsprozess bezogen auf basale Gemeinsamkeiten notwendig wird, weil eine diversifizierte Gruppe produktiv zusammenarbeiten will. Es ist dann ständig notwendig, versteckte Vorannahmen und Alltagsroutinen ins Bewusstsein zu heben und zu bearbeiten. Dadurch kann - wenn es methodisch klar und überlegt gemanagt wird - ein "Reflexionsklima" entstehen, das nach unterschiedlichsten Seiten hin produktiv wird: Bezogen auf Persönlichkeitsentwicklung, bezogen auf die Entwicklung und Nutzung sozialer Kompetenzen, bezogen auf die Entwicklung von "partizipativen Milieus", in denen Beteiligungsformen im betrieblichen Alltag eingebaut sind, bezogen auf Institutionsentwicklungsprozesse und schließlich auch bezogen auf den ökonomischen Nutzen.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden einige konkrete Ansätze beschrieben, die zeigen, wie in der Qualifizierung und Ausbildung von Jugendlichen mit schwierigen formalen Bildungsvoraussetzungen in "regulären" und "sozialen" Betrieben Aspekte des Diversity Management nutzbringend angewendet werden konnten. Dabei wird auch deutlich, wie diese Ansätze in Beziehung stehen zur Reflexion persönlicher und fachlicher Kompetenzen von Auszubildenden sowie Rahmenbedingungen, die ein produktives Lernklima im Betrieb eröffnen.

Die beschriebenen Ansätze und Erfahrungen sollen anregen, sich in der beginnenden Diskussion über die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung in kleineren Betrieben auch dem Aspekt des produktiven Umgangs mit Heterogenität intensiver zu widmen.

Lernen durch Vielfalt und Offenheit in der beruflichen Bildung

Was kann das Konzept Diversity Management für die berufliche Bildung leisten? Interessant erscheint zunächst, dass Diversity Management als Personalentwicklungsstrategie einerseits Zugangsmöglichkeiten für bislang vom Ausbildungsmarkt benachteiligte Gruppen eröffnen kann. Ideen und Konzepte, wie dann dieses Potenzial nutzbar wird und gewinnbringend erschlossen werden könnte, fehlen jedoch. An-

dererseits scheint auch nicht klar zu sein, um welche konkreten Potenziale es sich dabei handelt.

Zunächst muss gesehen werden, dass der Ausbildungsbereich zu einem großen Teil als klassischer Bildungsbereich konzipiert und davon gekennzeichnet ist, dass hier traditionell Expert/innen-Wissen an Lernende vermittelt wird. Dies bedeutet, dass Themen, welche die Auszubildenden im Sinne von Diversity einbringen könnten durch traditionelle didaktische Konzepte verdeckt bleiben. Partizipationsmöglichkeiten werden nur unzureichend in Betracht gezogen, da dies auch eine Neureflexion der Rolle von Lehrenden und Lernenden nach sich zu ziehen hätte. Auch wenn vereinzelt Formen der Handlungsorientierung Einzug in Lehr-Lernsettings halten, dominieren selbst darin nach wie vor häufig klassische Vermittlungsstrukturen.

Im Rahmen des von IRIS durchgeführten EQUAL-Projektes zeigte sich jedoch gerade: Werden Kompetenzen und Diversity Kategorien, welche die Auszubildenden in jede Bildungssituation mit einbringen, als Bereicherung für das gesamte Bildungssetting wahrgenommen und erschlossen, profitieren dabei alle am Prozess der beruflichen Bildung Beteiligten.

Verdeutlicht werden kann dies am Beispiel der Diversity Kategorie "Alter". Fasst man diese in einer erweiterten Form nicht nur als Möglichkeit eines Lernens der jüngeren von den älteren Mitarbeiter/innen in divers zusammengesetzten Teams, sondern als eine Möglichkeit des Lernens im Generationenbezug, dann werden zwei interessante Aspekte sichtbar:

1. Ausbilder/innen lernen von den Azubis. Dahinter verbirgt sich ein Verständnis von gegenseitigem Lernen, welches auch einschließt, dass professionelle Akteur/innen die Diversity-Thematik als ein gewinnbringendes, strukturierendes Element in ihrem Alltag so einsetzen, dass sie von ihren Auszubildenden lernen und dadurch sich und ihre fachliche Arbeit weiterentwickeln.

Bislang wird das Thema Generationenbeziehungen in beruflichen Bildungskontexten meist unter dem Fokus gesehen, die "Jungen" lernen von den "Alten", selten jedoch unter einer Perspektive gegenseitigen Lernens. Ausbilder und Ausbilderinnen, die im Rahmen des EQUAL-Projektes begleitet wurden, beschrieben einen Zugewinn an Wissen, z. B. über Modetrends als Impulse für die Auszubildenden im Bereich der Friseursausbildung. Vor allem wiesen die Professionellen auf die für sie wichtige Möglichkeit hin, sich selbst in der Auseinandersetzung mit den Auszubildenden in ihrer Rolle als Lehrende zu reflektieren und methodisch weiterzuentwickeln. Eine interviewte Ausbilderin befreit das Lernen von ihren Auszubildenden deshalb als unverzichtbare Ressource für ihre eigene fachliche Entwicklung:

"Das ist mir ganz wichtig. Weil ich will ja den Kurs

nicht für mich machen, sondern für die Schüler. Und wenn es den Schülern einfällt, vielleicht das und das und das anders zu machen, dann ist das für mich wichtig. Ich bewert die Schüler, aber ich erwart das im Gegenzug von den Schülern auch. Dass sie mich dann auch bewerten. Oder mir einfach helfen, mich weiter zu entwickeln."

Notwendige Voraussetzung hierfür ist, dass Reflexionsschleifen als ein Element der Praxisweiterentwicklung in den Ausbildungsalltag Einzug halten. So können Ausbildungssituationen, und die darin stattfindenden Lernsettings und Methoden geöffnet und gestaltbar werden durch und für die Diversität ihrer Akteur/innen.

2. Jugendkultur hält Einzug in die Ausbildung. Der Bezug der Azubis zu jugendlichen Lebenswelten kann, wenn professionelle Akteur/innen dies zulassen können, innovative Impulse in die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte bringen. Dabei können Trends von Auszubildenden gesetzt werden, da sie es sind, die oft unmittelbar über neue Strömungen und Entwicklungen informiert sind. In überbetrieblichen Ausbildungsstätten der Handwerkskammern können Auszubildende als Autolackierer/innen z. B. Designs für zu lackierende Autos selbst entwerfen. Hierfür recherchieren sie im Internet – meist auf US-Homepages – und zeichnen und übertragen anschließend ihre Entwürfe großflächig auf eigene Autos. Die Bandbreite reicht von überdimensionalen Totenköpfen über geometrische Formen bis hin zu aufwendigen Phantasiefiguren. Darin zeigt sich, dass für viele Jugendliche eine internationale Ausrichtung selbstverständlich ist, sei es mit Hinblick auf ihre eigene Biografie, ihre persönlichen Interessen oder eben jugendkulturelle Bezüge (Musik, Tanz, Mode, Style). Die vorhandenen Erfahrungen, Kompetenzen und das jugendkulturelle Insider/innen-Wissen verweisen auf ein Potenzial, das im Rahmen von Ausbildung erschlossen werden kann. Der Rückgriff darauf bildet eine wertvolle Grundlage für die Motivation von Auszubildenden, sich im Lernprozess kreativ einzubringen. Indem der Fokus auf Bereiche fällt, die ehemals nicht im Rahmen der Ausbildung thematisiert wurden, kann diese Form der Anerkennung jugendlicher Kultur die Bereitschaft erhöhen, sich aktiv in den Lehr-/Lernprozess einzubringen, wie diese Zitat einer Ausbilderin verdeutlicht:

"Das war eine topmotivierte Gruppe ... die haben sich richtig gegenseitig hochgepusht. Das hat eigentlich angefangen, als wir die Entwürfe gemacht haben ... Das heißt, der (Lehrling) ist jetzt hergegangen, der hat sein Auto richtiggehend aufgemotzt, auf gut Lehrlingsdeutsch gesagt. Richtiggehend aufgemotzt! Die haben dann Techniken nachher gemacht, die von Amerika auch rüber geschwappt sind, so dieses Pinstriping und so weiter.

Da stehen sie total drauf. Und das heißt motivierend war, zum einen: das Objekt Auto, zum anderen: diese eigene Idee dann nachher auch umzusetzen!”

Am Beispiel der Diversity Kategorie “Alter” und ihrer weiten Fassung als “Generationenbeziehung” zeigt sich, dass in diesem Verständnis des Konzeptes Diversity Management neue Aspekte im Bereich der beruflichen Bildung eröffnet werden können: Nicht die Diversity Kategorien werden zu Lernfeldern für Auszubildende, sondern Auszubildende bringen Diversity Kategorien ein. So kann Diversity Management im Bereich der beruflichen Bildung mehr sein, als ein “Miteinander-auskommen-lernen” und das Lernen eines sensiblen Umgang mit anderen Kulturen, wie dies zum Beispiel in Leitfäden zur Umsetzung von Diversity Management im Bereich der Ausbildung angedacht ist (Kampagne “Vielfalt als Chance”). Hier zeigt sich in erster Linie ein Verständnis von Diversity als Bildungsauftrag eines Unternehmens gegenüber seinen Auszubildenden. Wird Diversity Management jedoch als Möglichkeit der Partizipation konzipiert und können Auszubildende ihre Individualität, ihre Interessen und ihre Erfahrungs- und Lebenswelt als Strukturelement in den Ausbildungsalltag einbringen, entsteht ein Zugewinn für alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten.

Notwendig hierfür sind Gestaltungsfreiräume für jugendkulturelle Ausdifferenzierungen der Lehrinhalte und eine positive Grundhaltung gegenüber den Auszubildenden. Um die Wahrnehmung von und Offenheit für Vielfalt im Rahmen der Curricula zu gewährleisten, sind in der Praxis Reflexionsschleifen für die Effektivität der eingesetzten Methoden, wie auch Feedbackstrukturen für die Auszubildenden wichtig. Durch die Offenheit für Anderes und dem Einräumen von Räumen anstelle von Nebenschauplätzen kann so ein Mehrwert für die gesamte Bildungssituation entstehen.

Beziehungen und Haltungen von Ausbildern als Rahmenbedingung für die Entfaltung von Diversity in der Ausbildung

Die Nutzung von Diversity – also unterschiedliche Kategorien von Vielfalt – in Gruppen von Jugendlichen und in der Interaktion zwischen Ausbilderinnen oder Ausbildern und Jugendlichen funktioniert, wenn bestimmte Voraussetzungen in Lernsituationen gegeben sind. Von Bedeutung sind dabei Rolle und Kompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder. Darüber hinaus hat eine positive Beziehung zwischen den Lehrenden und Lernenden eine entscheidende Auswirkung auf die Motivation der zumeist sehr heterogenen Gruppen von Azubis und auf den Erfolg ihrer Ausbildung. Dieser These gingen wir in unserem EQUAL-2-Projekt

ZIP in einem Teilprojekt nach. Ziel des Projekts war es, die mit der Rolle und Haltung von Auszubildenden verbundenen Faktoren für gelingende Lernsituationen und Bildungsprozesse zu identifizieren. Dazu führten wir qualitative Interviews mit Auszubildenden und Ausbilderinnen und Ausbildern in Sozialen Betrieben und in Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) durch. Einige Ergebnisse, an denen verschiedene Aspekte des Umgangs mit Diversity sichtbar werden, stellen wir vor.

Anerkennung der Unterschiede und ein bewusster Umgang mit Vielfalt (Diversity)

Ein bewusster Umgang mit Vielfalt (Diversity) wurde von den Interviewpartnern/innen verstanden als “die Fähigkeit, Verschiedenheit zu erkennen, zu verstehen und darauf einzugehen.”

Konkretisiert bedeutete dies für die Auszubildenden z. B.:

- Sensibilität für Unterschiede in den Persönlichkeiten und im Wissensstand zu besitzen,
- die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lerntempi, kultureller Herkunft und anderen Differenzen wie Geschlecht und Alter,
- das Stellen von Aufgaben, die sich auch am jeweiligen Kenntnisstand orientieren,
- die individuelle Ansprache und individuelle Unterstützung der Azubis,
- Sensibilität für Diskriminierungsphänomene zu haben,
- die Berücksichtigung von unterschiedlichen Kenntnissen der deutschen Sprache bei der Testbewertung.

Auszubildende mit Migrationshintergrund

Die Frage nach besonderen Merkmalen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder nach besonderen Anforderungen in Lehr- und Lernsituationen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigte, dass Ausbilder/innen ein sehr differenziertes Bild von dieser Gruppe haben:

“Es (der Migrationshintergrund) spielt eine Rolle, ganz bestimmt. Aber auch wieder in sämtlichen Facetten. Manche werden durchaus von der Gruppe akzeptiert. Da ist dann eben derjenige, der schlechter lesen und schreiben kann. Ich habe auch schon erlebt, wenn montags die Hausordnung vorgelesen wird, - ich lasse die immer vorlesen, um z. B. festzustellen, gibt es irgendwo ein Problem, da lass ich jeden einen Absatz vorlesen, auch wenn das sehr altmodisch ist, aber auf diese Art und Weise merke ich natürlich gleich am Montag morgen: hoppla, der kann ganz schlecht deutsch. Also so kann ich das Problem rauskriegen ohne dass ich frage. Und

da habe ich einmal erlebt, dass ein deutscher Mitschüler gesagt hat: 'Ach der Ricardo, ich lese das für ihn vor, der kann das so schlecht'. Da hab ich gesagt: 'ist okay. Ich will ja keinen quälen oder bloßstellen'.

Also manche werden total integriert in die Gruppe, und da gibt's kein Problem. . . die reden dann trotzdem miteinander oder tauschen sich aus.

Und dann gibt 's aber auch die anderen Gruppen, da wird das wieder ganz klar sichtbar, dass die gemieden werden. Dass sich die in einzelne Lager aufspalten: Das sind die Russen, das sind die Italiener und das sind die Deutschen . . . Was heißt gemieden werden? Zum Beispiel: diese Gruppe jetzt arbeitet am Auto, es kommt z. B. vor, wenn ich Gruppen einteile . . . dass sie sagen, 'nein, mit dem mach ich das nicht.' Ich frag dann, warum. Ich baue dies in eine Kommunikationseinheit ein, will von jedem seine Meinung haben. . . . Versuche, dies ihnen vor die Augen zu führen, wie das im Betrieb wäre. . . Ich bilde mir nicht ein, dass ich da der große Menschenverbesserer bin in den viereinhalb Tagen. Aber ich erhoffe mir zumindest, dass der Eine oder Andere darüber nachdenkt, ob das denn eigentlich gut ist, wie er sich verhält."

Soziale Kompetenz im Umgang mit Unterschiedlichkeit

Die Ausbildung von wechselnden Gruppen mit ganz unterschiedlichen Auszubildenden erfordert ein hohes Maß an Sozialkompetenz und Empathie, einen flexiblen Stil und einen Diversity-Ansatz bezogen auf Persönlichkeitstypen.

"Es ist ein Unterschied, ob ein Metallbauazubi kommt, oder ein Feinwerkmechanikerazubi. Ein Metallbauer ist einfach noch ein sehr grober Beruf" (niedrigere Einstellungsvoraussetzungen, der Feinwerkmechaniker muss bessere Noten mitbringen).
"Man darf nicht alle in einen Topf schmeißen."

Zentrales Feld des Diversity-Ansatzes ist die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen.

Die Beziehung zwischen Ausbilder/innen und Azubis

Aus der Sicht der Azubis ist ein motivierendes positives Lernklima, in dem sich die oft große Unterschiedlichkeit der Jugendlichen positiv nutzen lässt, entscheidend von den persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Auszubildenden abhängig. Die Jugendlichen benennen dabei ein modernes Rollenverständnis mit einer partnerschaftlichen oder kollegialen Kommunikation zwischen Auszubildenden und Lernenden und hohe fachliche, methodische und soziale Kompetenz. Sie erkennen genau, wenn ein Ausbilder oder eine Ausbilderin fachlich nicht kompetent ist. Er oder sie verliert an Respekt und Ansehen.

Die Auszubildenden nannten zwei für sie wichtige

Faktoren für ein gutes Lernklima:

1. Fehlerfreundlichkeit und 2. Lob und Anerkennung durch die Auszubildenden und Lehrenden.

"Ich habe gehofft, dass es bei Fehlern nicht denselben Ton gibt, wie beim alten Chef in M. Das hat sich erfüllt und die Entscheidung hier (in einem Sozialen Betrieb) weiter zu machen hat sich bewährt."

Lob und Anerkennung wirken sich auf die Motivation der Jugendlichen positiv aus und tragen zu einem guten Lernklima und zur Freude am Lernen bei. Auch aus der Sicht der meisten Auszubildenden sind Anerkennung und Lob ein Lebenselixier, besonders (aber nicht nur) für benachteiligte Jugendliche, da diese häufig schon eine Reihe negativer Lernerfahrungen mitbringen.

"Ich sehe das so als den einzigen Weg, gerade bei den Jugendlichen, die wir haben, die sind häufig auch schon seelisch angeknackst und haben schon sehr viele negative Erfahrungen gemacht."

Perspektiven und Handlungsbedarf

Ein produktives Verständnis von "Diversity" – also dass Unterschiedlichkeit in Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft, Ethnie usw. eine wichtige Ressource darstellt – muss in der Ausbildung und in KMU

- mit einem neu reflektierten Verständnis von Bildungsprozessen einhergehen,
- Strategien zur Qualifizierung und Unterstützung von Ausbilderinnen und Auszubildenden umfassen und
- institutionelle Entwicklungsprozesse (Organisationsentwicklung) mit einschließen.

Aus der Sicht unseres abgeschlossenen EQUAL-2-Projektes ergeben sich – stichwortartig formuliert – insgesamt folgende Perspektiven und Handlungsbedarf:

Am Anfang stehen die (Selbst-)Reflexion und Veränderungen von Haltungen bei Ausbilderinnen und Auszubildenden. Ohne Selbstreflexion kann es keine sinnvolle Weiterentwicklung von Lernsituationen für Jugendliche geben. Wichtig ist eine Reflexion des vielfach routinierten pädagogischen Handelns von Auszubildenden, um individuelle Lernwege und -strategien bei Jugendlichen ermöglichen.

In kleineren Betrieben z. B. des Handwerks oder in der überbetrieblichen Ausbildung benötigen Ausbilderinnen und Ausbilder mehr Raum für die Reflexion ihrer Erfahrungen, für Austausch mit Fachleuten und für Formen der Begleitung, Unterstützung (z. B. Coaching) und Weiterbildung.

Viele Fachkräfte in der Ausbildung haben in ihrer Praxis bereits Strategien und Wege gefunden, wie sie Vielfalt nutzen können. Diese Ressourcen und Kompetenzen sind aber vielfach im eigenen Betrieb nicht

bekannt. Die vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen müssen also sichtbar und damit nutzbar gemacht werden. Es reicht nicht, nur das individuelle Umfeld zu betrachten und zu reflektieren. Um produktive Lernumgebungen zu entwickeln oder zu schaffen, braucht es gezielt geplante und umgesetzte Prozesse der Organisationsentwicklung, um dafür taugliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Diversity Management in der betrieblichen Ausbildung darf dabei nicht als Methode missverstanden

werden, die bei "richtiger" Anwendung schnell – vor allem ökonomischen – Nutzen bringt, wie dies einige Texte zu Diversity Management suggerieren. Diversity Management ist eine mittel- und langfristig angelegte und wohl überlegte Investition in die Entwicklung des sozialen Organismus einer Institution. Dies gilt in besonderem Maß bei der gezielten Förderung der Potenziale und Kompetenzen von Auszubildenden als künftigen Fachkräften.

Neue Veröffentlichungen und Beiträge von iris-MitarbeiterInnen

Veröffentlichungen

Ahmed, Sarina (2008): Sozial benachteiligte und ausbildungsunreife junge Frauen und Männer!? Oder: Die individualisierte Deutung schwieriger Übergänge in Ausbildung und Arbeit. In: Rietzke, Tim/Galuske, Michael (Hrsg.): Lebensalter und Soziale Arbeit: Junges Erwachsenenalter. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 174–199.

Pohl, Axel (2008): Junge Erwachsene und Migration. In: Rietzke, Tim/Galuske, Michael (Hrsg.): Lebensalter und Soziale Arbeit: Junges Erwachsenenalter. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 82–103.

Stauber, Barbara (2008): Junges Erwachsenenalter und Geschlecht. In: Rietzke, Tim/Galuske, Michael (Hrsg.): Lebensalter und Soziale Arbeit: Junges Erwachsenenalter. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 126–148.

Walther, Andreas (2007): Aktivierung als neues Paradigma der Lebenslaufpolitik in Europa. Varianten aktiver Arbeitsmarktpolitik im Vergleich und ihre biographischen Auswirkungen auf die Übergänge junger Frauen und Männer, in: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Jg. 2, H. 3, S. 391–405.

Walther, Andreas (2008): Die Entdeckung der jungen Erwachsenen: eine neue Lebensphase oder die Entstandardisierung des Lebenslaufs? In: Rietzke, Tim/Galuske, Michael (Hrsg.) (2008): Lebensalter und Soziale Arbeit: Junges Erwachsenenalter. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 10–36.

Vorträge

Axel Pohl: "Zukunft des Übergangsmangements – zentrale Gestaltungsstrategien und Handlungsempfehlungen". Beitrag zur Paneldiskussion beim Workshop im Themennetz "Übergangsmangement", 03. Juni 2008, Hamburg.

Roberto Priore (zus. mit Jochen Wissinger): Schulverweigerung - Fragen an die Gültigkeit der Konstitutionsbedingungen von Schule und Unterricht. Posterpräsentation auf dem 21. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE): "Kulturen der Bildung" vom 16.–19. März 2008 in Dresden.

Roberto Priore (zus. mit Anke Dorn): Zum Umgang abschlussgefährdeter Schüler mit der Schule – eine vergleichende Analyse unter Berücksichtigung unterschiedlicher schulischer Settings. Vortrag auf der Frühjahrstagung der Sektion "Bildung und Erziehung" der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) am 29. und 30. Mai 2008 in Münster.

Andreas Walther: Actors or victims in transitions to work? Young people's decision-making processes and social inequality in biographical transitions. Vortrag beim Workshop "Social inequalities from different perspectives", Universität Bamberg, 30.11.–1.12. 2007.

Andreas Walther: "Wie viel Hilfe bekommt der Mensch?" Lebenslaufregimes in Europa im Vergleich. Vortrag beim 31. Tübinger Sozialpädagogiktag 2007 "Lebenslaufbezogene Hilfen in Europa", 23.–24.11.2007.

Andreas Walther: Was heißt es heute für junge Frauen und Männer, berufliche Übergänge (selbst) gestalten zu müssen/dürfen? Vortrag bei der Fachtagung "Wegweiser ins Arbeitsleben: Kooperationsmodelle und Integrationsstrategien beim Übergang Jugendlicher von der Schule in den Beruf" beim Verein für Kommunalwissenschaften, 24.–25.4.2008, Berlin.

Andreas Walther: Jugend in Europa: Biographische Anforderungen und politische Perspektiven. Impulsreferat beim Fachtag "Bildung, Beschäftigung, Teilhabe - eine deutsche Zwischenbilanz zur jugendpolitischen Zusammenarbeit in Europa", organisiert von BBJ am 28. Mai 2008, Berlin.

Andreas Walther: Wollen, können oder dürfen sie nicht? Einfluss von Faktoren sozialer Benachteiligung auf die Motivation benachteiligter Jugendlicher zur Teilnahme an internationaler Jugendarbeit, Vortrag bei der Konferenz "Jugend Global 2020", IJAB Bonn, 23.6.–24.6. 2008.

Andreas Walther: Lebenslaufregimes als Bezugsrahmen internationaler Vergleichsforschung in der Sozialpädagogik, Vortrag bei der Empirie-AG, Bielefeld, 4.–5.7. 2008.

Fortbildungs- und Lehrveranstaltungen

Axel Pohl: "Les politiques sociales en faveur des jeunes en Europe", Weiterbildungsseminar an der École de Hautes Études en Santé Publique, Rennes, Oktober 2008.

Axel Pohl: "Quantitative und qualitative Methoden der Datenerhebung", Seminar im Sommersemester 2008 an der Universität Tübingen.

Andreas Walther: "What competencies do young people need in transitions to work? Biographical and comparative perspectives", Seminar an der Universität Lissabon, Mai 2008.

Andreas Walther: "Jugendhilfe und Jugendpolitik im internationalen Vergleich", Seminar an der Universität Tübingen im SS 2008.

Impressum



Institut für regionale Innovation
und Sozialforschung, IRIS e.V.

Fürststraße 3, 72072 Tübingen
Tel. +49 7071 79520-60, Fax 79520-77

Internet: www.iris-egris.de, E-Mail: iris.tue@iris-egris.de

AutorInnen dieser Ausgabe:
Jutta Goltz, Sabine Riescher, Gebhard Stein, Sibylle Walter

Textsatz: Axel Pohl
Gesetzt mit dem Open-Source-Satzsystem L^AT_EX