

Prof. Dr. Marianne Friese

Gleichberechtigte Teilhabe und ungleiche Voraussetzungen?

7 Thesen zur inklusiven (Berufs-)Bildung

Jahresforum der „Arbeitsgemeinschaft Weinheimer Initiative“ – Dietzenbach

09.05.2014

Agenda

- 1. Menschenrecht auf Bildung für Alle**
- 2. Zielgruppe der Inklusion – Risikogruppen der beruflichen Bildung**
- 3. Begriffliche Perspektiven der Inklusion**
- 4. Die sozialen Megatrends und die Inklusion**
- 5. Implementation der Leitbilder der inklusiven Bildung**
- 6. Risiken und Zweifel einer inklusiven Bildung**
- 7. Chancen und Potentiale einer inklusiven Bildung**

1

Die Ratifizierung der UN-Konvention im Jahre 2009 leitet in Deutschland einen fundamentalen Paradigmenwechsel ein.

1. Menschenrecht auf Bildung für Alle

Inklusive Bildung ist...

„(...) ein Transformationsprozess, der zum Ziel hat, dass Schulen und andere Lernzentren alle Kinder aufnehmen (...).

Das Ziel von inklusiver Bildung ist, Exklusion zu beseitigen. Diese entsteht durch negative Einstellungen und mangelnde Berücksichtigung von Vielfalt in ökonomischen Voraussetzungen, sozialer Zugehörigkeit, Ethnizität, Sprache, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung und Fähigkeiten.

Bildung vollzieht sich in formalen und non-formalen Kontexten, in Familien und in den Gemeinden. Folglich ist inklusive Bildung kein randständiges Thema, sondern zentral, um qualitativ hochwertige Bildung für alle Lernenden zu erreichen und um eine inklusivere Gesellschaft zu entwickeln. Inklusive Bildung ist wesentlich, um soziale Gerechtigkeit zu erreichen (...).“

UNESCO (2009): Policy Guidelines on Inclusion in Education.

1. Menschenrecht auf Bildung für Alle

Historische Entwicklung der Benachteiligtenförderung:

- Anf. 20. Jh. • Schulung Ungelernter
- 1950 • Jungarbeiterqualifikation
- 1970 • Berufliche Benachteiligtenförderung
- 1990 • Berufspädagogische Integrationsförderung
- 2004 • Fachkonzept der BA (BvB-Pro 2012)
- 2005 • Novellierung BBiG
- 2007 • Leitlinien IKBB
- 2011 • Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

Historische Entwicklung der schulischen Inklusion:

- Ende 19. Jh. • Exklusionsbewegung (Ausschluss der Kinder mit Behinderungen, Hilfsklassen und Separationsbewegung)
- 1980 • Gegenbewegung (Integration von Schülern mit Behinderungen)
- 1994 • Salamanca-Erklärung der UNESCO
- 2006 • UN-Menschenrechtskonvention
- 2009 • Leitlinien für die Bildungspolitik der UNESCO
- 2011 • KMK-Empfehlungen zur Inklusiven Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen

Verpflichtende Leitbilder der inklusiven (Berufs-)Bildung

2

Inklusive Bildung eröffnet den Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der beruflichen Bildung.

2. Zielgruppe der Inklusion – Risikogruppen der beruflichen Bildung

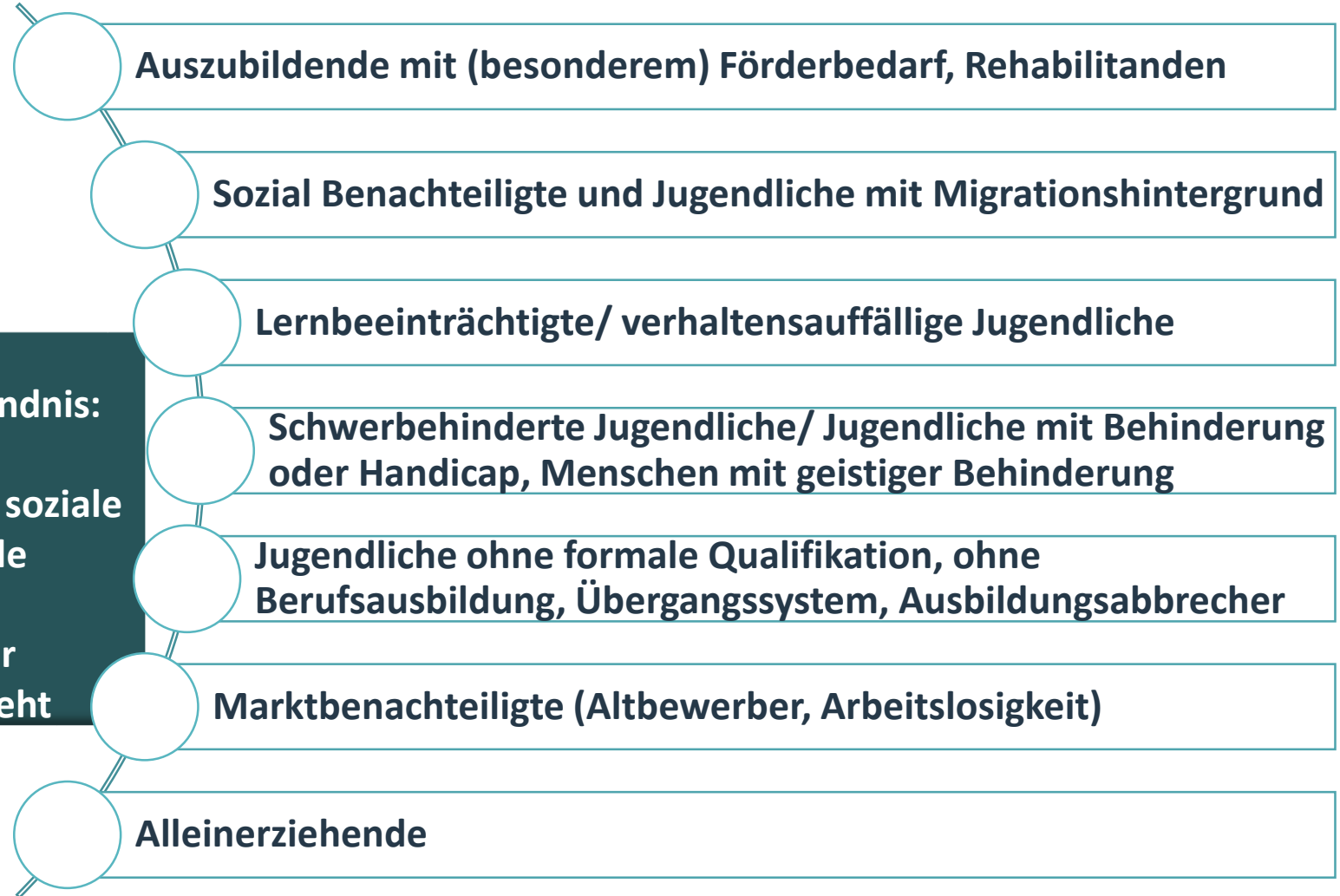
Begriffliche Schärfung der inklusiven Bildung:

Enges Inklusionsverständnis:

Bezieht sich vor allem auf Personen mit Behinderungen

Weites Inklusionsverständnis:

Behinderung als soziale Kategorie, die alle Formen von gesellschaftlicher Teilhabe einbezieht



3

Ein weites Inklusionsverständnis umfasst alle Ebenen gesellschaftlicher Teilhabe und Ausgrenzung.

3. Begriffliche Perspektiven der Inklusion

Erziehungswissenschaftliche Ebene

- Mangelnde Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit

Soziologische Ebene

- Soziale Schließung: mangelnde gesellschaftliche Partizipation

Bildungspolitische Ebene

- Orientierung an Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit als moralisch-ethische Verpflichtung

Institutionelle Ebene

- Ausschluss von der Regelschule

Berufspädagogische Ebene

- Ausschluss von Teilhabe an Arbeit und Beruf

Ein weites Inklusionsverständnis impliziert, dass man allen Jugendlichen eine vollqualifizierende Berufsausbildung anbietet.

Berufliche Bildung muss die Teilhabe an Beruf und Arbeit ermöglichen: eine Anpassung muss seitens des (Berufs-)Bildungssystems erfolgen, und nicht umgekehrt; unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse müssen konsequent in den Mittelpunkt gestellt werden.



4

Inklusive (Berufs-)Bildung ist eine Handlungsstrategie zur Bewältigung der komplexen Herausforderungen im Wandel gesellschaftlicher Megatrends.

4. Die sozialen Megatrends und die Inklusion

Informations-, Dienstleistungs-, und Wissensgesellschaft

Wirtschaft , Gesellschaft, Bildung

- Wandel von Wirtschaftssektoren, Berufsstrukturen und Wissensformen
- Demografischer Wandel und Fachkräftebedarfe
- Zeitliche Verdichtung von Bildungsverläufen vs. Ausweitung von Übergangszeiten
- Durchlässigkeit zwischen Allgemeinbildung, Aus- und Weiterbildung und Studium

Globalisierung, Internationalisierung, Europäisierung

Lebenswelten, Zielgruppen, Konzepte

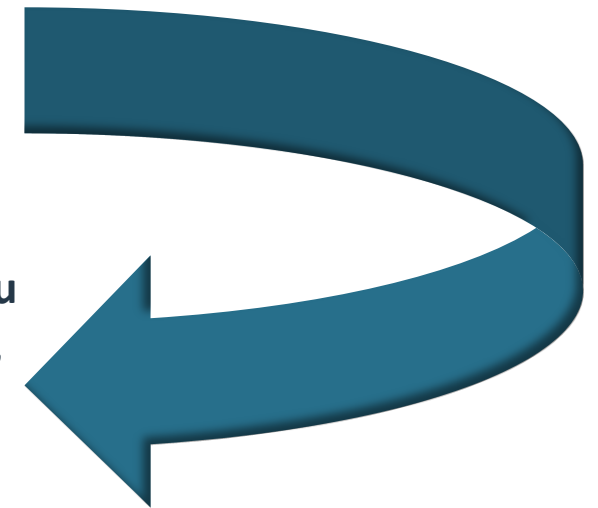
- BO im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Anforderungen, Steuerung und Individualisierung
- BO als lebenslanger Entwicklungsprozess
- Subjektivierung von Berufswahl und Arbeit
- Heterogenität und Polarisierung von Zielgruppen der Berufsorientierung

Individualisierung, Differenzierung, Pluralisierung

Ansätze, Methoden, Instrumente

- Bildungspolitische Ebene
- Didaktisch-curriculare Ebene
- Organisationsebene
- Professionalisierung

Inklusive Bildung birgt Chancen, um die Anforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen: Ausschöpfung aller Humanressourcen, Anerkennung von Verschiedenheit, Heterogenität und Förderung für berufliche Belange in der Einwanderungsgesellschaft





5

Für die Umsetzung einer inklusiven Bildung sind Reformen, Innovationen und eine Weiterentwicklung der Berufsbildung auf verschiedenen Ebenen notwendig: Professionalisierung, Curriculumgestaltung, Netzwerkbildung und Systemwandel.

5. Implementation der Leitbilder der inklusiven Bildung

1.

Professionalisierung
des
Bildungspersonals
(Schule, Betriebe
und Verbände)

Professionalisierung auf drei Ebenen

1. Wissensebene

- Sozialisationsmuster von Kindern und Jugendlichen
- soziokulturelle Verhaltensweisen
- Berufswahlprozesse
- Wandel von Berufsstrukturen

2. Gestaltung von Interaktion und Kommunikation sowie Intervention im Unterricht

3. Beteiligung an Schulorganisation

Berufliches Lehramt: Sonderpädagogik als Zweitfach

Schwerpunkte: Audio-, Blinden-,
Geistigbehinderten-, Körperbehinderten-,
Lernbehinderten-, Sehbehinderten-,
Sprachbehinderten-,
Verhaltensgestörtenpädagogik

4 universitäre Standorte:
Berlin, Oldenburg, Köln und Dortmund

5. Implementation der Leitbilder der inklusiven Bildung

2.

Gestaltung des Curriculums

Inklusion als integrativer Bestandteil des Curriculums macht einen methodisch-didaktischen Paradigmenwechsel in besonderer Weise erforderlich!

- Zielgruppenorientierung (Heterogenität beachten)
- Orientierung an Kompetenzen
- Gestaltung ganzheitlicher, individueller und biografieorientierter Förderung
- Vielfältiges methodisches Handlungsrepertoire
- Fallarbeit für risikobehaftete Statuspassagen und Lebenswelten, Prävention, Diagnostik
- Gestaltung schwieriger Lehr-Lern-Situationen für leistungsschwächere Schüler
- Lehr-Lern-Arrangements für leistungsstarke Jugendliche
- Handlungs- und subjektorientierte Didaktik (z. B. Produktionsschulen)

Subjektbezogenes Case-Management: Arbeiten, lernen und leben ohne Barrieren!

5. Implementation der Leitbilder der inklusiven Bildung

3.

Kooperation und
Netzwerkbildung

Multiprofessionelles
Lehrteam

- Koordination und Kooperation zwischen allen Akteuren des Berufsbildungssystems (regionales Management und überregionale Kooperationen)
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
- Kooperation zwischen beruflichen und allgemeinbildenden Schulen (z. B. Arbeitslehre, BVB)
- Anpassung des (Berufs-)Bildungssystems an die Bedürfnisse der Lernenden
- Fachübergreifende Kooperationen: Sozialpädagogik und Berufspädagogik

5. Implementation der Leitbilder der inklusiven Bildung

4.

Reformoptionen des dualen Systems

Durchlässigkeit erhöhen:
Duales System,
Schulberufssystem,
Übergangssystem und
Sektor der Weiterbildung

„Nadelöhr“ und
„Königsweg“ der
dualen Ausbildung:
eine Option für Alle?

- Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG (Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Kinderbetreuung)
- staatlich finanzierte Ausbildungsgarantie (Hamburger Modell)
- Berufsausbildung mit Ausbildungsbausteinen: Stufenausbildung, gestufte Ausbildung (Durchstiegsoptionen)
- Berufsvorbereitung: Qualifizierungsbausteine
- Wiedereinstieg/ Rehabilitation

Problem: mangelnde Akzeptanz,
Anrechenbarkeit der Maßnahmen

6

Risiken und Zweifel:

Es bestehen berechnete Zweifel, dass die Verpflichtung zur Implementierung einer inklusiven (Berufs-)bildung an Grenzen stößt hinsichtlich Ressourcen, Qualität und Professionalisierung sowie Selektivität des (Berufs-)bildungssystems.

6. Risiken und Zweifel einer inklusiven Bildung

Ein weites Inklusionsverständnis hat zur Folge, dass allen Jugendlichen eine vollqualifizierende Berufsausbildung angeboten wird.

Genügen hierfür Qualitätsverbesserungen im bestehenden Schul- und Berufsschulsystem?



Führt das weite Verständnis von Inklusion nicht zu einer Vernachlässigung der spezifischen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen?



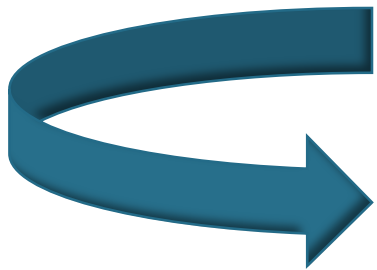
7

**Chancen und Potentiale:
Inklusion ist ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der
Herausforderungen auf der individuellen,
wirtschaftlichen, politischen und sozialen Ebene.**

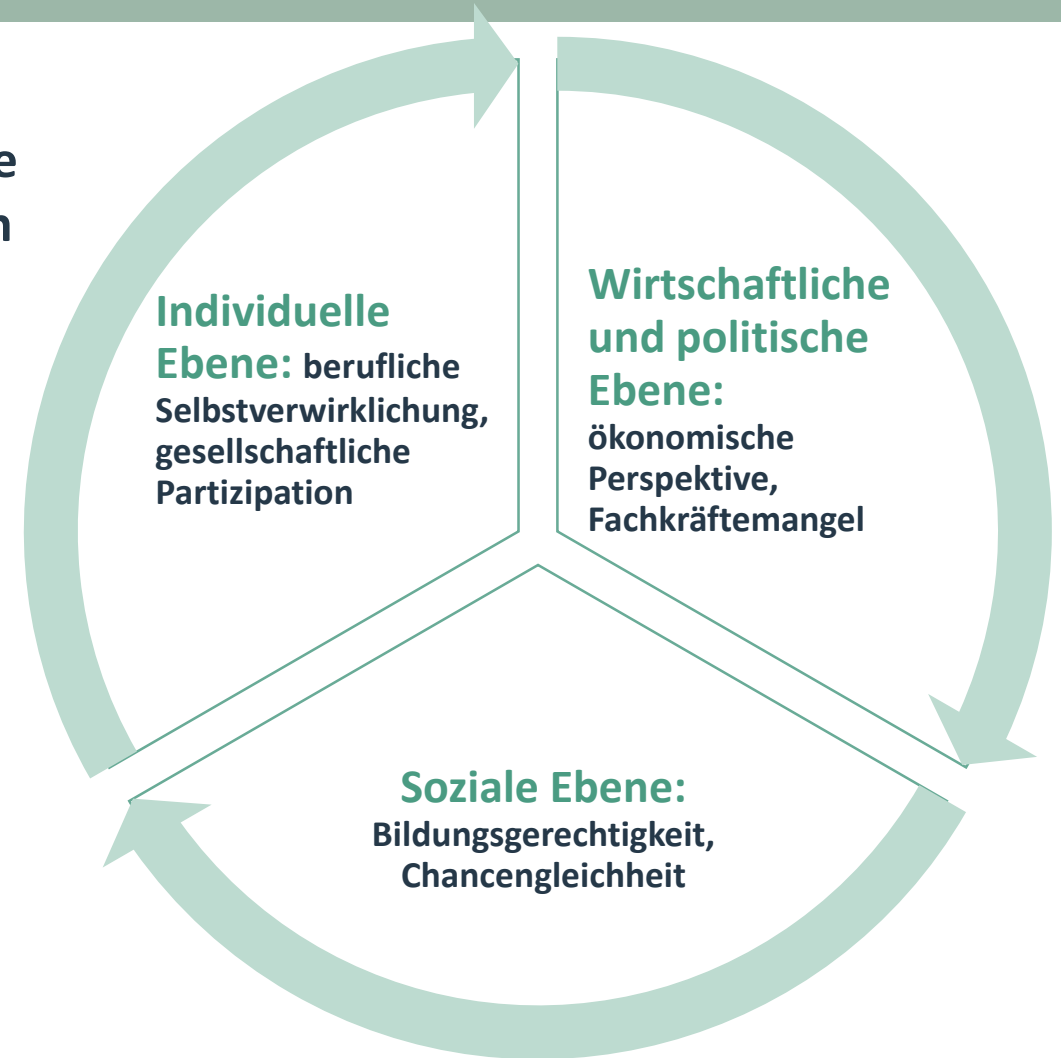
7. Chancen und Potentiale einer inklusiven Bildung

Gesellschaftliche Verallgemeinerung des zentralen Problems ungleicher Teilhabe, das „vom Rand in die Mitte rückt“ – sozusagen als Weg von der „Notgemeinschaft“ in das Regelsystem der beruflichen Bildung.

Eine verkürzte Sichtweise der Inklusion muss auf der Ebene der beruflichen Bildung überwunden werden: traditionelles, hierarchisches Schulmodell ist defizitorientiert, es ist ein Umdenken auf optimale Förderung der Potentiale notwendig.



Originäres ethisch-moralisches Anliegen:
Inklusive Schulen als Voraussetzung für mehr Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit für Alle!



Literatur

Biermann, Horst; Bonz, Bernhard (2011) (Hrsg.): Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Enggruber, Ruth; Gei, Julia; Lippegauß-Grünau, Petra; Ulrich, Joachim Gerd (2014): Inklusive Berufsausbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013. Bonn: BIBB.

Friese, Marianne (mit Biermann, Horst; Buchmann, Ulrike) (2009): Professionspolitische Handlungsbedarfe. In: Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) (Hrsg.): Memorandum zur Professionalisierung des pädagogischen Personals in der Integrationsförderung aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht, S. 36-46.

Friese, Marianne (2012): Wandel der berufspädagogischen Integrationsförderung: Strukturelle Problemlagen, Förderansätze und Professionalisierung des pädagogischen Personals. In: Niedermair, Gerhard (Hrsg.): Evaluation in der Berufsbildung und Personalentwicklung, Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik, B. 5, Linz. Trauner-Verlag, S. 475-479.

Friese, Marianne; Rützel, Josef (2012) (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, H. 137, (Heftbetreuung: Biermann, Horst; Rützel, Josef), Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft:.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2009) (Hrsg.): Policy Guidelines on Inclusion in Education. Online: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849e.pdf> (14.05.2014).

Vielen Dank!

Justus-Liebig-Universität Gießen
Fachbereich 03, Institut für Erziehungswissenschaft
Professur Berufspädagogik / Didaktik der Arbeitslehre
Karl-Glöckner-Str. 21 B
D-35394 Gießen

+49 (0)641-99240 30
marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de
www.erziehung.uni-giessen.de/bp