

Bei der RBS-Befragung 2/96, die im Juli 1996 stattfand, wurden rund 1.500 Betriebe und Institutionen im Rahmen des BIBB-Forschungsprojektes "Ansätze zur Erkennung und zur Förderung von besonders befähigten Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung" unter dem Schwerpunkt "FÖRDERUNG LEISTUNGSSTARKER/BEGABTER AUSZUBILDENDER" angeschrieben. 820 Betriebe haben einen ausgefüllten Fragebogen zurückgeschickt.

Zielsetzung des Projektes ist es, einen Überblick über bestehende Ansätze zur Identifikation von besonders befähigten Jugendlichen während ihrer betrieblichen Ausbildungszeit zu geben. Es soll ermittelt werden, inwieweit berufliche Begabung und besondere Befähigung von Jugendlichen von Personalleitern und von Ausbildern erkannt und welche Strategien ihrer berufsqualifizierenden Förderung verfolgt werden. Die folgende Darstellung stützt sich auf die Ergebnisse der RBS-Befragung, ergänzt um eine Wiedergabe von Eindrücken und Einstellungen, die aus zusätzlichen Interviews gewonnen wurden.

Vorab ist anzumerken, daß bis in die jüngste Zeit hinein "Begabung" in Wissenschaft und Praxis nahezu ausschließlich und einseitig im Zusammenhang mit schulischen beziehungsweise hochschulischen Bildungswegen thematisiert wurde - so, als käme "Begabung" bei beruflich Gebildeten, d. h. bei Auszubildenden und Absolventen des dualen Systems beruflicher Ausbildung nicht vor. Auch fehlt gegenwärtig noch ein ausgereiftes geschlossenes Konzept **beruflicher Begabung**. Daher wurde in der RBS-Umfrage auch nicht nach "beruflich begabten" Auszubildenden gefragt, sondern nach Jugendlichen, die als „leistungsstark“ oder "besonders befähigt" im betrieblichen Ausbildungsverlauf am Arbeitsplatz auffallen.

In im Vorlauf zur Umfrage durchgeführten Gesprächen mit betrieblichen Experten wurde wiederholt betont, daß über besonders leistungsstarke Auszubildende - und ihre spezifischen Fördermöglichkeiten - in der Regel im Betrieb wenig reflektiert wird. Jedoch:

In der betrieblichen Ausbildung gibt es Jugendliche, die durch besondere Leistungsstärke / beziehungsweise besondere berufliche Begabung auffallen.

Knapp die Hälfte der Betriebe meldeten, daß sie gegenwärtig mindestens **einen** besonders leistungsstarken Jugendlichen ausbilden. Größere Betriebe/Konzerne gaben an, gegenwärtig weit mehr als sechs besonders leistungsstarke Jugendliche auszubilden. Es sind nicht nur Abiturienten, die als besonders befähigt eingeschätzt werden, sondern:

Leistungsstarke Jugendliche im Betrieb haben nicht immer auch einen "höheren" Schulabschluß

Die Daten deuten darauf hin, daß sich unter diesen besonders "Leistungsstarken" ein auffallend hoher Anteil an weiblichen Auszubildenden (in kaufmännischer Ausbildung) befindet. Bereits bei Gesprächen mit Ausbildungsleitern zeigte sich, daß es außerordentlich schwierig ist, durch ihre Beschreibungen ein überzeugendes "Bild" des besonders befähigten, leistungsstarken Jugendlichen zu erhalten. Es wurde jedoch deutlich, daß ein Jugendlicher, der durch überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsalltag auffällt, bzw. von dem das ausbildende Personal vermutet, daß er ein besonderes, noch im Ausbildungsverlauf auszuformendes Leistungspotential besitzt, im betrieblichen Alltag vor allem durch eine ausgeprägte Leistungsmotivation und sozial kommunikative Fähigkeiten auffällt, weniger jedoch durch besondere intellektuelle Leistungen und kaum durch kreative, "originelle Einfälle".

Leistungsstarke Auszubildende unterscheiden sich deutlich von "gut durchschnittlichen" Auszubildenden in mehreren Merkmalen.

Die Abfrage in den Betrieben und die Auswertung von zusätzlichen 80 Interviews ergab, daß diese besonders befähigten Jugendlichen als Auszubildende beschrieben werden, die Spaß und besonderes Interesse an

ihrer Berufsausbildung haben, sehr motiviert sind, "mitdenken", eine schnelle Auffassungsgabe und ein hohes Lerntempo zeigen, sich selbständig um fachliche Informationen bemühen, eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen, in der Lage sind, sich auf neue Anforderungen rasch einzustellen, systematisch arbeiten können, sich in Gruppen integrieren und über die Gruppengrenzen hinweg sich aufgaben- und situationsadäquat verhalten können. Außer ausgeprägter Kontaktfähigkeit zeigen sie ein hohes Maß an Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit und sie sind belastbarer als andere Auszubildende. Fachkenntnisse und -fertigkeiten rücken im Vergleich zu anderen Qualifikationen eher in den Hintergrund; eine gewisse Grundqualifikation wird mehr oder weniger als selbstverständlich vorausgesetzt. Nicht hervorragende Einzelleistungen in bestimmten Ausbildungs- und Arbeitssituationen zeichnen den beruflich besonders befähigten Jugendlichen aus, sondern der besonders Leistungsstarke zeichnet sich im Vergleich zu anderen gerade dadurch aus, daß er in **allen** Situationen und Bereichen positiv auffällt und eben nicht nur dort, wo seine speziellen Neigungen und Vorlieben liegen.

In Interviews mit Personalleitern wurde festgestellt, daß in der Regel Betriebe in ihrem Interesse an der Förderung von besonders leistungsstarken Auszubildenden eingeschränkt sind, weil deren potentiellen Ansprüchen auf berufliches Fortkommen und Karriere wegen der beschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb (Stellenabbau) oft nicht entsprochen werden kann. Vielfach wird bedauert, daß wegen der eingeschränkten Stellensituation selbst leistungsstarken Ausgebildeten oft nicht einmal eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb angeboten werden kann. Dies gilt auch, weil angesichts der Arbeitsmarktprobleme die Mitarbeiter-Fluktuation geringer geworden ist.

Alle Befragten äußerten jedoch ihr großes Interesse daran, leistungsstarke Jugendliche auszubilden, um auf diese Weise einen qualitativ hohen Fachkräftenachwuchs für die Zukunft des Unternehmens sicherzustellen. Daher gilt:

Leistungsstarke Jugendliche werden im Rahmen der betrieblichen Ausbildung gefördert.

Alle Betriebe, die in der Umfrage leistungsstarke Jugendliche gemeldet haben, haben auch besondere Förderungsmöglichkeiten benannt.

Die von den Befragten berichteten Beispiele für Ansätze einer informellen Förderpraxis von seiten des Ausbildungspersonals laufen darauf hinaus, daß leistungsstarken im Vergleich zu durchschnittlichen oder

"nur guten" Auszubildenden spezielle und/oder zusätzliche Aufgaben übertragen bzw. angeboten werden. Das können "schwierigere", "anspruchsvollere", "komplexere" und "verantwortungsvollere" Aufgaben oder "Sonderaufgaben" bzw. "Sonderaufträge" sein, wobei sich die Herausforderung sowohl auf fachliche Anforderungen als auch auf personale und soziale Anforderungen beziehen kann. Die Beispiele lassen sich danach differenzieren, ob die Förderung durch spezielle/zusätzliche Aufgaben im Rahmen des planmäßigen Ausbildungsverlaufs oder außerhalb des "normalen" Ausbildungsgeschehens erfolgt. Mit letzterem sind Möglichkeiten der zeitlich begrenzten Herausnahme aus dem normalen Ausbildungsgang gemeint. Es gibt zahlreiche Varianten: Sonderaufgaben in bestimmten Fachabteilungen, Sonderaufträge oder -projekte für zwei oder mehr Leistungsstarke an verschiedenen Lernorten, Sondereinsätze bei anspruchsvollen Kunden oder auf Baustellen.

Neben den Ansätzen einer informellen Förderung nach dem Prinzip innerer Differenzierung werden auch einige als eher formell zu bezeichnende Förderungsmaßnahmen praktiziert, über die jenseits der Grenzen methodisch-didaktischer Freiräume einzelner Ausbilder auf betrieblicher Ebene entschieden wird. Diese eher formellen Fördermaßnahmen von seiten des Betriebs bilden fließende Übergänge zu Formen äußerer Differenzierung.

Formelle Fördermaßnahmen von seiten des Betriebes können sich darauf richten, den Einsatz in Abteilungen mit vergleichsweise hohen Anforderungen oder die Teilnahme an beruflichen Leistungswettbewerben vorzubereiten. Sie schließen den Besuch von inner- oder außer-betrieblichen Kursen und Lehrgängen ein.

Jeder fünfte befragte Betrieb stellt an die erste Stelle der betrieblichen Fördermöglichkeiten für besonders leistungsstarke Jugendliche die Teilnahme an Leistungswettbewerben sowohl auf regionaler, Landes- und/oder Bundesebene; nicht selten auch im internationalen Raum. Unter Teilnahme an fachübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen sind Fremdsprachen- und Computerkurse einzuordnen. Jugendlichen, denen eine eher individuell geprägte Förderung zuteil wird, nehmen an Wettbewerben im Rahmen des Programms "Jugend forscht" teil.

Des weiteren werden Urlaubs- oder Krankheitsvertretung in Fachkräftepositionen sowie vor allem vorzeitige Zulassungen zur Abschlußprüfung genannt.

Ihre Bereitschaft zur Abgabe weiterer, detaillierter schriftlicher Informationen bzw. zu weiteren Gesprächen haben 217 Betriebe signalisiert.