

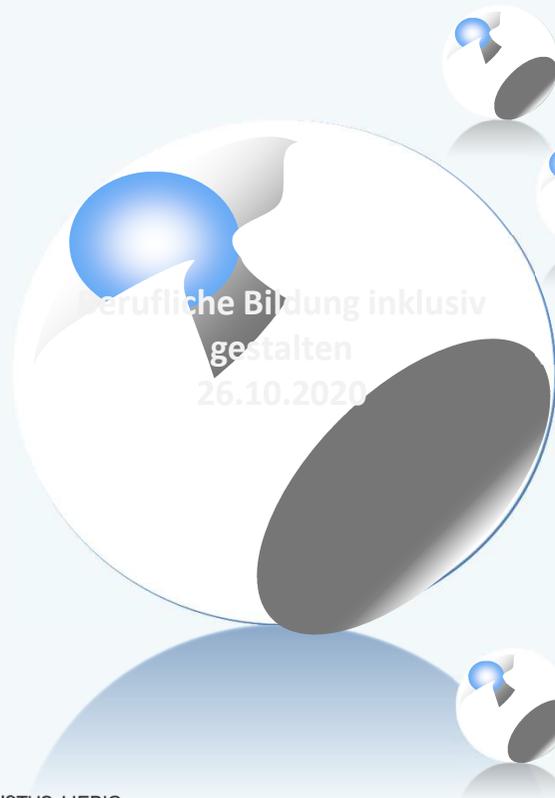
Der weite Blick – Jugendsozialarbeit inklusiv gestalten  
KJS Fachtagung 26.10.2020

Mittendrön Hannover 20.09.2019

## Berufliche Bildung inklusiv gestalten

Prof.in Dr. habil. Marianne Friese  
Justus-Liebig-Universität Gießen, Institut für Erziehungswissenschaften, Berufspädagogik/Arbeitslehre

# Agenda



Berufliche Bildung inklusiv  
gestalten  
26.10.2020

**Ausgangspunkt: Inklusion im Spannungsfeld von  
Normalisierung und Sonderung**

**Schnittmengen von Inklusion und beruflicher Bildung**

**Gesellschaftliche Transformation, Handlungsfelder und  
Kompetenzanforderungen**

**Ordnungsrechtliche Handlungsbedarfe (BBiG) und  
Durchlässigkeit der Berufsbildungssysteme**

**Inklusive Lehramtsausbildung und Kompetenzanforderungen  
an das pädagogische Personal**

**Hemmnisse und Chancen einer inklusiven Berufsbildung**



## Ausgangspunkt: Inklusion im Spannungsfeld von Normalisierung und Sonderung

## Ausgangspunkt: Spannungsfeld von Normalisierung und Sonderung

### Normalisierung

Leitbildwandel Inklusion eingeleitet durch die UN-BRK 2006 (Deutschland 2009)

Debatte: soziale Ungleichheit, gerechte Teilhabe

Fachkräftemangel, demografischer Wandel

Menschenrecht auf Arbeit, Bildung und Beschäftigung für Alle

#### Gesellschaftliche Transformation durch Inklusion

Nicht die Individuen haben sich anzupassen, sondern das System ist grundlegend zu verändern

### Sonderung

Historisch-gewachsene Strukturen von „Behinderung“ als Defizitkategorie

Institutioneller Sonderstatus (Hoch)Schulen (Ausschluss Regelschule - Sonderpädagogik)

Fehlende Kompetenzen und Professionalisierung des Bildungspersonals

Fehlende Erfahrungen in der Bildungspraxis und fehlende Finanzierung

Fehlende Integration in Ordnungsmittel (Lehrpläne und BBiG)

Fehlende Forschung und Fachdidaktik





## Schnittmengen von Inklusion und beruflicher Bildung

## Strukturelle Schnittstellen von Inklusion und beruflicher Bildung

### **Inklusive Bildung knüpft an Schnittstellen des beruflichen Bildungswesens an:**

- Auf Ebene der Sekundarstufe I bestehen Schnittstellen der beruflichen Bildung zum Fach Arbeitslehre mit dem Handlungsfeld Berufsorientierung.
- Auf Ebene der Sekundarstufe II ist berufliche Bildung traditionell stärker als gymnasiale Bildung mit der Förderung benachteiligter Jugendlicher befasst (Übergangssystem).
- Das duale System (Kerngeschäft) der beruflichen Bildung ist durch eine äußerst heterogene Schülerschaft mit teilweise niedrigen Schulabschlüssen gekennzeichnet.
- Das Schulberufssystem mit seiner Ausrichtung auf Care-Berufe (Erziehung, Soziales, Gesundheit, Pflege, Ernährung und Hauswirtschaft) weist relevante curriculare Schnittstellen zur inklusiven Bildung auf (z. B. Lebensweltorientierung, soziale Kompetenzen, Fürsorge, Empathie).
- Berufliche Fort- und Weiterbildung kann im Zuge des lebenslangen Lernens an didaktische Formate inklusiver Bildung/Benachteiligtenförderung (z.B. Qualifizierungsbausteine) anknüpfen.

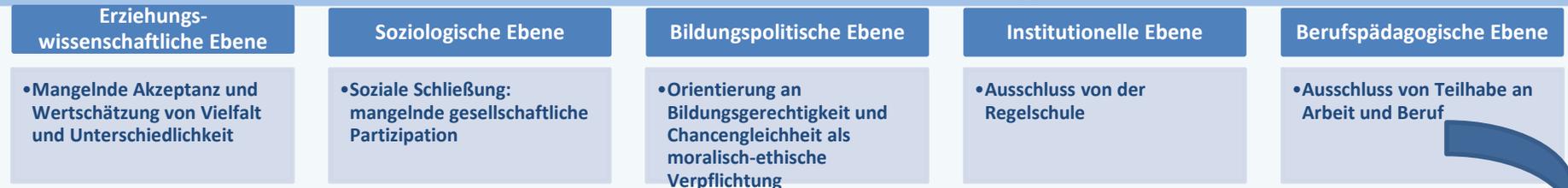
**Es besteht die Chance, dass das Querschnittsthema „Inklusion“ (wie auch „Gender“ und „Migration“) von einer randständigen Position in die Mitte berufspädagogischer Konzepte gerückt wird.**

# Historische Schnittpunkte von beruflicher Bildung und Inklusion

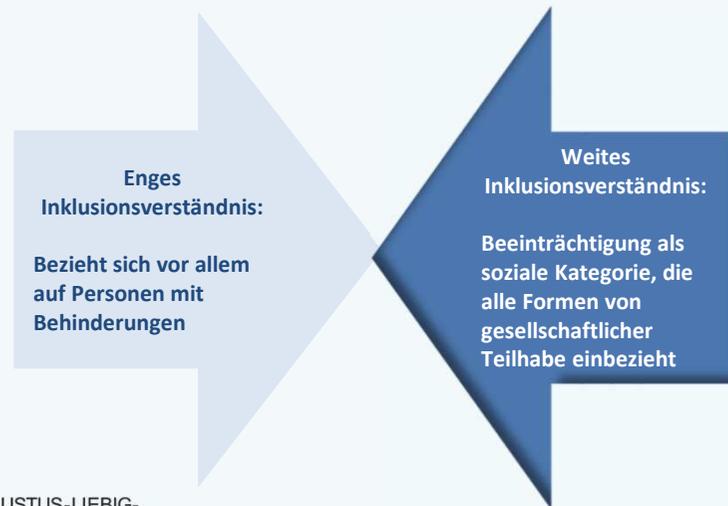
Historische Etappe1950seit 200	Exklusion - Inklusion	Berufliche Bildung und Benachteiligtenförderung
Mitte/ Ende des 19. Jahrhunderts	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Schulpflicht</li> <li>• Ausschluss von Kindern mit Behinderungen</li> <li>• Hilfsklassen, Folge: Förder- und Sonderschulen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entstehung des Berufsbildungssystems</li> <li>• Arbeitsschulen, Produktionsschulen, Berufsvorbereitung in Volksschulen</li> </ul>
1960 bis 1990er	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschenrechtsabkommen Artikel 6: Recht für alle Menschen, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit selbst zu verdienen</li> <li>• Kritik am „Schutzprinzip“ – Ausgangspunkt Skandinavien</li> <li>• Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates für ein integrativ ausgerichtetes Schulsystem (1973)</li> <li>• Salamanca Erklärung der UNESCO 1994</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsreform (1960er Jahre)</li> <li>• Jungarbeiterqualifizierung (1960er Jahre)</li> <li>• Berufliche Benachteiligtenförderung und Entstehung des Übergangssystems (1970er Jahre)</li> <li>• Berufspädagogische Integrationsförderung BVJ, BGJ, BvB, abH: AfG, KJHG, SGB (1980er Jahre)</li> <li>• KMK-Erlass zur beruflichen Orientierung 1992</li> </ul>
2000er Jahre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN BRK Art. 24, 27: Strukturen in der beruflichen Bildung inklusiv gestalten, gleiche Berufsmöglichkeiten und Zugänge zum Arbeitsmarkt (2006)</li> <li>• Ratifizierung der UN-Menschenrechtskonvention in Deutschland (2009)</li> <li>• KMK-Empfehlungen zur Inklusiven Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen (2011)</li> <li>• KMK-Empfehlungen zur Umsetzung von Inklusion in der Lehrerbildung (2015)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme des BMBF /Förderstrukturen DJI / Fachkonzept der BA (2004)</li> <li>• Novellierung BBiG: Modularisierung, Stufenkonzepte, Teilzeitausbildung (2005)</li> <li>• 10 Leitlinien IKBB (Innovationskreis berufliche Bildung BMBF)</li> <li>• Programme: Perspektive Berufsabschluss, Jobstarter (2007)</li> <li>• Zahlreiche Bundes- und Länderprogramme zur berufspädagogischen Integrationsförderung</li> <li>• Erlasse zur beruflichen Orientierung (2017)</li> <li>• Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (2020)</li> </ul>

# Theoretische Bezüge:

## Ein weites Inklusionsverständnis umfasst alle Ebenen gesellschaftlicher Teilhabe



**Begriffliche Schärfung der inklusiven Bildung:**



- Auszubildende mit (besonderem) Förderbedarf, Rehabilitanden (§ 66 BBiG)
- Sozial Benachteiligte und Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Lernbeeinträchtigte/ verhaltensauffällige Jugendliche
- Schwerbehinderte Jugendliche/ Jugendliche mit Behinderung oder Handicap, Menschen mit geistiger Behinderung
- Jugendliche ohne formale Qualifikation, ohne Berufsausbildung, Übergangssystem, Ausbildungsabbrecher:innen
- Marktbenachteiligte (Altbewerber:innen, Arbeitslosigkeit)
- Frauen - Alleinerziehende (junge Mütter)



## Systematische Schnittstellen von Inklusion und beruflicher Bildung (Benachteiligtenförderung/berufspädagogische Integrationsförderung)

**Begriffliche Weiterungen:** Einordnung von Behinderung, Benachteiligung (wie auch gender) als soziale Kategorie

**Struktureller Umbau:** Nicht Personen, sondern **Systeme** passen sich den heterogenen Bedarfen der Individuen und Zielgruppen an

**Substanzielles** (kein formales) **Gleichheitsverständnis:** Sondermaßnahmen / Sonderpädagogische Kompetenzen nicht in segregierenden (z.B. § 66 BBiG), sondern in inklusiven Strukturen (Regelsystem) umsetzen

**Methoden/Didaktik:** Abkehr von Defizit- zu Ressourcen- und Kompetenzansätzen, Heterogenität, Individualität und Differenz als Potential für Lehr-/Lernprozesse nutzen

**Lebenslagenansatz:** zielt über formalen Bildung hinaus auf alle Lebensbereiche, ganzheitliche Sicht auf Familie, Beruf, Freizeit sowie Alltags- und Lebensweltkompetenzen (Schnittstelle Care-Berufe, Lernfeldkonzept, Care-Berufe)

### **Herausforderungen der Implementierung:**

Aufbau eines **inklusionen Ausbildungssystem und (Ordnungs-)Rechtssystem** (BBiG, HwO, Fachkonzept BA, Schulrecht der Länder, SGB II, III, VIII, IX), orientiert an Individualisierung, Flexibilisierung, horizontale und vertikale Durchlässigkeit und Konzeptentwicklung für **pädagogische Professionalität** (multiprofessionelle Teamarbeit) sowie schulische und betriebliche **Organisationsentwicklung**



## Gesellschaftliche Transformation, Handlungsfelder und Kompetenzbedarfe einer inklusiven Berufsbildung

# Gesellschaftliche Transformation und Kompetenzanforderungen

## Megatrends

Informations-, Dienstleistungs-, und Wissensgesellschaft

Globalisierung, Internationalisierung, Europäisierung

Individualisierung, Differenzierung, Pluralisierung

Arbeit 4.0 - Industrie 4.0 – Dienstleistung 4.0 – Digitalisierung

### Neue Anforderungen an **(berufliche) Handlungskompetenz**:

- Veränderung der Arbeit und Berufswelt, insb. durch Digitalisierung (fehlende digitale Kompetenzen von Jugendlichen)
- Demografischer Wandel, Lebenslanges Lernen, Wandel von Berufs- und Lebensweltkompetenzen
- Differenzierung der Lebenslagen, selbständige Biografiegestaltung, Anforderungen an eigenverantwortliches Handeln
- Neue Berufsprofile, Neue Fachkräftebedarfe, steigende Verwissenschaftlichung der beruflichen Bildung
- Berufswahlkonzepte von Jugendlichen: sinnstiftende Arbeit, gesichertes Einkommen, Work-Life-Balance
- Erhöhte Bedarfe an Orientierung und Beratung zu den neuen Berufsstrukturen und (Berufs-)Bildungsangeboten
- Bedeutungszuwachs der Berufsorientierung hinsichtlich Fachkräfterekrutierung und Teilhabe von Jugendlichen
- Gestiegene Bildungsaspiration befördert Polarisierung der Zielgruppen in stärkere und „abgehängte“ Jugendliche
- Digitalisierung eröffnet Risiken und Chancen für inklusive Berufsbildung: Substituierung von „gering qualifizierter“ Arbeit – Teilhabechancen – Optionen für neue Ausbildungskonzepte (z. B. Modularisierung, Stufenkonzepte)

**Inklusive Bildung birgt Chancen, um die Anforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen:**

**Ausschöpfung aller Humanressourcen, Fachkräftegewinnung, Anerkennung von Verschiedenheit und Heterogenität, Teilhabechancen**

# Handlungsfelder einer inklusiven Berufsbildung

## Berufliche Bildung im Spannungsverhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem

### Doppeltes Mandat der beruflichen Bildung: Persönlichkeitsentwicklung und Qualifizierung für den Arbeitsmarkt

- Horizontale Durchlässigkeit - (Übergangssystem, Duales System, Schulberufssystem) – Bildungsformate: Module, Qualifizierungsbausteine, Stufenkonzepte
- Vertikale, biografische Durchlässigkeit - (Durchgängige Bildungswege: Allgemeinbildung, Aus- und Weiterbildung, akademische Bildung)
- Ineinandergreifende Unterstützungssysteme (z. B. Bildungsketten, „Förderung aus einer Hand“)
- Von Merkmalsfestlegungen/Kategorien zu individuell zugeschnittenen, bedürfnisbezogenen Lernangeboten
- Pluralisierung und Kooperation der Lernorten (Schule, Betrieb, überbetriebliche Lernorte, Produktionsschulen)
- Lernortübergreifende Kompetenzen des pädagogischen Personals und Multiprofessionalität
- Ordnungsrechtliche und curriculare Implementierung inklusiver beruflicher Bildung

# Inklusive Berufsorientierung / Berufsvorbereitung am Übergang Schule-Beruf

- Neugestaltung eines inklusiven Curriculums „Arbeitslehre“ und „Berufliche Orientierung“ an der Schnittstelle der Domänen Wirtschaft, Technik, Hauswirtschaft
- Integration von inklusiven Bildungsinhalten in Konzepte der Berufswahlkompetenz, die prozessbezogene Such- und Lernbewegungen sowie Subjektbildung unterstützen
- Stärkung von digitalen Kompetenzen unter Berücksichtigung technischer und sozialer Innovationen
- Bewährte Förderinstrumente des Übergangssystems nutzen (z. B. Potentialanalysen, Bildungsketten, Berufswahlpass)
- Klebeeffekt des Betriebspraktikums für inklusive Berufsorientierung nutzen
- Bewährte Kooperationen des Übergangssystem zwischen Berufspädagogik, Sozialpädagogik und Sonderpädagogik ausbauen
- Netzwerkbildung zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung für inklusive Konzepte nutzen und stärken

## Inklusive Berufsbildung erfordert die Intensivierung von **Netzwerkbildung**, **Lernortkooperation** und **multiprofessionelles Lehren**

**Kooperation und  
Netzwerkbildung**

**Multiprofessionelles  
Lehrteam**

- Koordination und Kooperation zwischen allen Akteuren des Berufsbildungssystems (regionales und kommunales Bildungsmanagement)
- Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken
- Kooperation von beruflichen und allgemeinbildenden Schulen (z.B. Arbeitslehre, BVB)
- Fachübergreifende Kooperation: Sonderpädagogik, Sozialpädagogik, Berufspädagogik
- Multiprofessionelle Teamarbeit

# Curriculum und fachdidaktische Kompetenzen inklusiver Berufsbildung

- Vielfältiges methodisches Handlungsrepertoire
- Heterogenität und Vielfalt als Chance für Lehr-/Lernprozesse begreifen
- Orientierung an Ressourcen und Kompetenzen
- Rekonstruktive Fallarbeit für risikobehaftete Statuspassagen, Prävention, Inklusionsbezogene Diagnostik, Förderung, Prüfung
- Vereinheitlichung / Differenzierung (leistungsschwächere/-starke Jugendliche)
- Individualisierung und Binnendifferenzierung
- Subjektbezogenes Case-Management

**Didaktik zwischen  
Subjektorientierung  
und Sachbezug –  
Wissen und Lehr-  
/Lernmethoden**

**Lehrkräfte benötigen  
erziehungswissenschaftliche,  
sonder-/sozial-  
/berufspädagogische und  
fachdidaktische Kenntnisse**

- Handlungs- und subjektorientierte Intervention und Didaktik
- Lernprozessbegleitende Förderdiagnose und Dokumentation
- Individuelle, ganzheitlich und biografieorientierte Beratung und Begleitung
- Teamteaching mit sozial-, sonder- und berufspädagogischen Förderkräften
- Erstellung von inklusionsbezogenen Raumkonzepten und Lehrmaterialien
- Mitwirkung an inklusive Schulentwicklung
- Kooperations- und Vernetzungskompetenzen



## Ordnungsrechtliche Anforderungen an ein inklusives Berufsbildungsgesetz (BBiG) Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung

# Ordnungsrechtliche Anforderungen an ein inklusives Berufsbildungsgesetz

## BBiG: Erlass 1979 – Reform 2005 – Modernisierung 2020

**Duales System:  
„Nadelöhr“ und  
„Königsweg“ der  
dualen Ausbildung  
- eine Option für  
Alle?**

**Durchlässigkeit erhöhen:  
Duales System,  
Schulberufssystem,  
Übergangssystem,  
Weiterbildung**

Novellierung 2005

- § 8: Teilzeitberufsausbildung (Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger)
- Durchstiegsoptionen: § 5, Abs. 2, Nr. 1: Stufenausbildung; Nr. 2 gestreckte Abschlussprüfung; § 6 Qualifizierungs-/Ausbildungsbausteine
- § 7: Anrechnung beruflicher Vorqualifizierung
- § 43: Kammerprüfung für vollzeitschulische Ausbildungen
- § 45: Externenprüfung
- § 66: Rehabilitation

### Gegenwärtige Situation der TZ-Ausbildung (Berufsbildungsbericht 2018)

- 2016: Anteil von TZ-Ausbildung 0,4 %, insb. weiblich
- Junge Eltern/Mütter sind Verliererinnen des Bildungssystems: 2016: 52,8 % aller jungen Mütter (104.000) zwischen 16 und 24 ohne Berufsabschluss, absolvieren keine Ausbildung, besuchen keine Schule (Vergleich 44,1 % junge Väter)
- Biografisch vorgelagert sind fehlende Schulabschlüsse, Schulabbrüche, instabile psychosoziale Lebenslagen in Herkunftsfamilien
- Folgen sind Armutslagen und prekäre Lebenslagen junger Mütter und ihrer Kinder
- Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter stärkt Geschlechtergerechtigkeit auf dem Ausbildungsmarkt und stärkt Fachkräfterekrutierung

**Probleme:**

**Akzeptanz, Anrechenbarkeit, Finanzierung**

# Eckpunkte für ein inklusives Berufsbildungsgesetz

## **Teilzeitberufsausbildung**

- Ausweitung des Adressatenkreises auf beeinträchtigte, lernbehinderte, sozial benachteiligte Jugendliche
- Monetäre und bildungspolitische Unterstützung der Implementierung von Teilzeitberufsausbildung (ins. junge Mütter)
- Verlängerung der Ausbildungsdauer ermöglichen, aber nicht generell verordnen (Erfahrungen von jungen Müttern in TZ-Ausbildung zeigen, dass eine Verlängerung oft nicht notwendig ist)

## **Weiterungen zu einem inklusiven Berufsbildungsgesetz**

- Durchlässigkeit niedrigschwelliger ansetzen, da nicht alle Jugendlichen Regelausbildung absolvieren können (stärker beeinträchtigte Menschen münden häufig mit Teilqualifizierung in den Arbeitsmarkt)
- Bundeseinheitliche Regelung von Maßnahmen des Übergangssystem (Teilqualifizierung, Fachpraktikerausbildung)
- Stärkung Rehabpädagogische Zusatzqualifikation; Ausweitung auf Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

## **Ausweitung der Mindestausbildungsvergütung bzw. Sicherung adäquater Finanzierung**

- für Jugendliche mit geringen Schulabschlüssen am Übergang Schule-Beruf
- für Absolvent:innen des Schulberufssystems

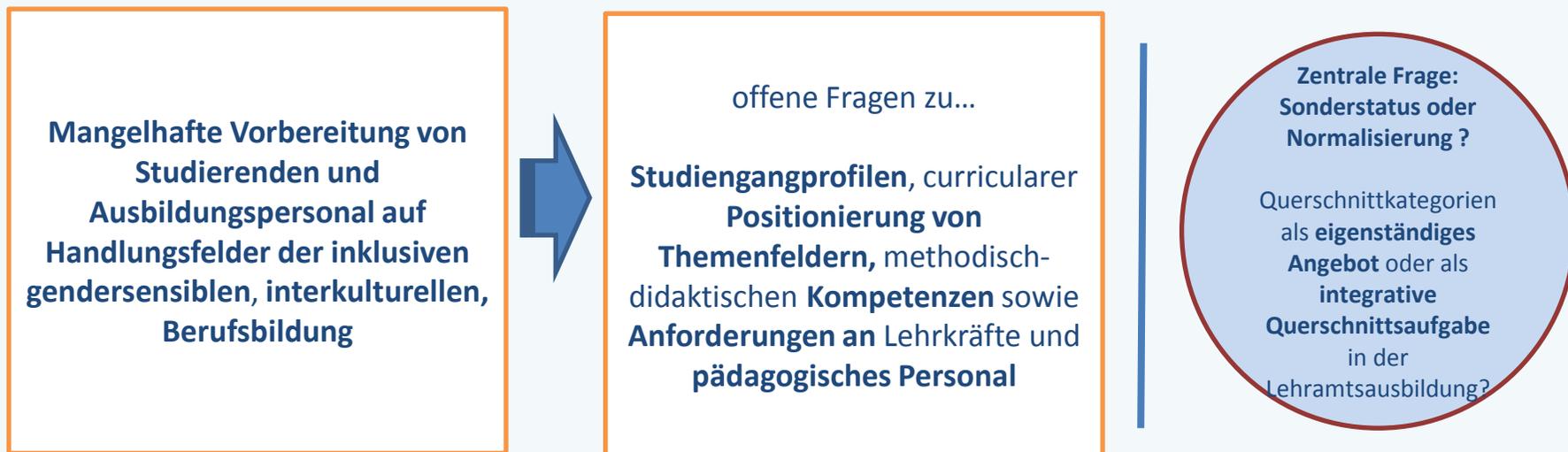
## **Sicherung und Ausweitung der Ausbildungsgarantie**

- für alle Jugendlichen in den drei Säulen des Berufsbildungssystems (duales System, Schulberufs-, Übergangssystem)
- Sicherung von Anschluss in Beschäftigung – kein Abschluss ohne Anschluss



## Inklusive Lehramtsausbildung und Kompetenzanforderungen an das pädagogische Personal

# Inklusive Lehramtsausbildung sowie Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals



Ordnungsgrundlagen der Kultusministerkonferenz und der Hochschulrektorenkonferenz  
Lehrpläne der Länder und Ausbildungsordnungen

# Kompetenzanforderungen an inklusive Lehramtsausbildung sowie Fort- und Weiterbildung

- Systematischer und reflexiver Wissenserwerb
- Bildungswissenschaftliche, diagnostische und methodisch-didaktische Kompetenzen
- Kenntnisse zum gesellschaftlichen Wandel von Arbeit, Beruf und Lebenswelt
- Kenntnisse zu Sozialisationserfahrungen und Berufswahlkonzepten von Jugendlichen und spezifischen Zielgruppen
- Kenntnisse zu höchst ambivalenten Freisetzungprozessen von Jugendlichen, von Identitätsbrüchen und risikobehafteten Statuspassagen
- Kenntnisse zu besonderen Förderbedarfen vulnerabler Zielgruppen
- Beratungs- und Kooperationskompetenzen
- Digitale Kompetenzen und kritische Bewertung der Widersprüche der Digitalisierung zwischen technischen und berufsethischen Dimensionen
- Reflexions- und Handlungskompetenzen zum Umgang mit schwierigen Lebenssituation, bedingt durch Beeinträchtigung, Alter, soziale Ungleichheit etc.
- Interdisziplinäre und multiprofessionelle Kompetenzen



## Hemmnisse und Chancen einer inklusiven Bildung

# Die Implementierung inklusiver Bildung stößt an Grenzen bzgl. Ressourcen, Qualität, Professionalisierung und Selektivität des (Berufs-)Bildungssystems

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

Genügen hierfür Qualitätsverbesserungen im bestehenden Schul- und Berufsschulsystem?

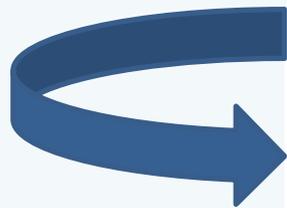


Führt das weite Verständnis von Inklusion nicht zu einer Vernachlässigung der spezifischen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen?

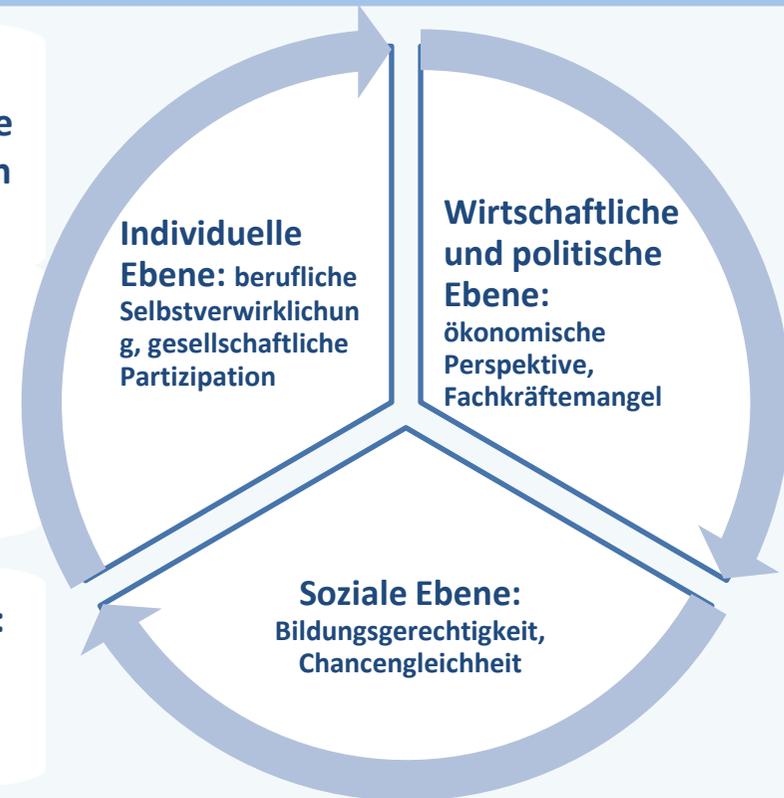
# Inklusion ist ein Schlüsselkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen auf der individuellen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Ebene

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!



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit Publikationen



Modernisierung der  
Care Berufe

➔ [wbv.de/bai](http://wbv.de/bai)



Förderung der  
Berufswahlkompetenz  
in Schulen

➔ [wbv.de/bai](http://wbv.de/bai)



[marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de](mailto:marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de)  
[marianne.friese@outlook.com](mailto:marianne.friese@outlook.com)