

BEGABTENFÖRDERUNG: STUDIE «HOCHBEGABT UND «NUR» LEHRLING?»

Ein kluger Kopf allein reicht nicht

Margrit Stamm

In der Berufsbildung führt Intelligenz alleine nicht zum Erfolg. Ohne eine gute Motivation und ein förderndes Umfeld ist keine Leistungsexzellenz möglich. Die Studie «Hochbegabt und «nur» Lehrling?» zeigt, dass viele hochbegabte Jugendliche ihren «Vorsprung» im Laufe der Lehre einbüßen. Die Autorin fordert eine Begabtenförderung im Duopack: die Etablierung von Fördermassnahmen in Lehrbetriebe und Berufsfachschule.

Die Schweizer Berufsbildung bringt Leistungsexzellenz hervor. Das zeigen u.a. die regelmässigen herausragenden Leistungen der Schweizer Delegation an den Berufsweltmeisterschaften. Dass Stichworte wie Begabtenförderung, Expertise oder Leistungsexzellenz Eingang in den Berufsbildungsdiskurs gefunden haben, ist aber auch eine Folge des neuen Berufsbildungsgesetzes. Die in Art. 18 und 21b festgehaltene Pflicht zur Förderung leistungsstarker Lernender weist der Nachwuchs-Ausbildung eine Bedeutung und den Berufsfachschulen und Ausbildungsbetrieben eine Verantwortung zu. Berufliche Begabtenförderung ist damit zu einer wichtigen berufspädagogischen Aufgabe geworden.

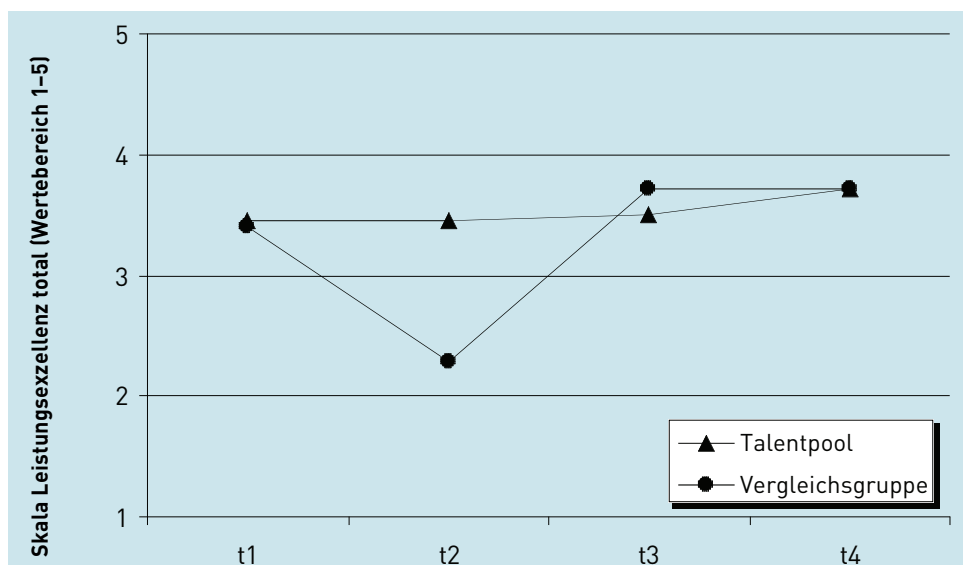
Wie jedoch sieht es in der Praxis aus? Schöpfen wir diese Begabtenreserve tatsächlich aus? Ja und nein – lautet die Bilanz der Längsschnittstudie «Hochbegabt und «nur» Lehrling?», die Ende 2008 abgeschlossen wurde. In dieser Studie wurde die Leistungsentwicklung von 200 überdurchschnittlich begabten (Talentpool) im Vergleich zu fast 200 durchschnittlich begabten Auszubildenden (Vergleichsgruppe) während der gesamten Ausbildung untersucht. Sie zeigt, dass es die Kombination von klugem Kopf (überdurchschnittliche Begabung als Potenzial) und goldenen Händen (exzellente berufliche Leistung) zwar gibt, dass aber auch das Gegenteil existiert.

Kluge Köpfe garantieren noch keinen Erfolg in der Berufsbildung! Aber auch goldene Hände allein reichen nicht aus.

7,8% ÜBERDURCHSCHNITTLICH BEGABTE

In einer ersten Phase konnte die Studie zeigen, dass die Schweizer Berufsbildung mit etwa 7,8% überdurchschnittlich Begabten rechnen kann, die sich in allen Berufsfeldern finden – keineswegs nur in solchen, die traditionell in die Berufsmatura münden. Berufliche Begabung wurde dabei als das Gesamt der individuellen, überdurchschnittlich und spezifisch ausgepräg-

ten Leistungsvoraussetzungen in der praktischen, technisch-theoretischen, analytisch-synthetischen Begabung, der Handfertigkeit, dem Augenmass und dem räumlichen Vorstellungsvermögen definiert. Die überdurchschnittlich Begabten, die mehrheitlich einen Realschul- oder Sekundarschul- und zu kleinen Teilen einen progymnasialen Abschluss hatten und nur zu 38% die Berufsmatura absolvierten, stammten bevorzugt aus Arbeiter- und Angestelltenmilieus und aus relativ grossen Familien, in denen Bildung keinen besonders hohen Stellenwert hatte.



Betriebliche Leistung im Urteil der Lehrmeister von Talentpool und Vergleichsgruppe während der beruflichen Grundbildung.

BEGABUNG ALLEIN REICHT NICHT

Die Schlussergebnisse der Studie lassen sich zu drei Schwerpunkten verdichten.

1. Bei Lehrabschluss im Sommer 2008 hatten die Auszubildenden des Talentpools im Urteil ihrer Lehrmeister den Leistungsvorsprung eingebüsst. Die Grafik auf Seite 19 verdeutlicht, dass sie zwar über die ganze Ausbildungszeit hinweg konstante, sogar sich ganz leicht verbessernde Leistungen erbrachten. Doch die Vergleichsgruppe holte bis zum zweiten Lehrjahr den Talentpool ein und überflügelte ihn bis Lehrabschluss signifikant.

2. Die zu Lehrbeginn gemessene berufliche Begabung hatte auf die betrieblichen Leistungen bei Lehrabschluss einen unbedeutenden Einfluss. In der Tendenz ergab sich sogar ein leicht negativer Zusammenhang zur betrieblichen Leistung. Persönlichkeitsmerkmale – die Leistungsmotivation, die Wahrnehmung von belastendem Stress oder Merkmale des Betriebs – hingen hingegen signifikant positiv mit der Leistung bei Lehrabschluss zusammen. Exzellente Leistungen zeigten nicht jene Lernenden, die über die höchsten intellektuellen Fähigkeiten verfügten, sondern diejenigen, welche am stärksten motiviert waren, gute Leistungen zu erbringen, und über günstige Umweltmerkmale (gutes Betriebsklima, Förderumfeld) verfügten.

3. Als «Hochleister» liessen sich bei Lehrabschluss 26 Berufslernende identifizieren (8% der ursprünglichen Stichprobe von N = 351). Sie verteilten sich hälftig auf den Talentpool und die Vergleichsgruppe. Interessanterweise verfügten die Hochleister über leicht tiefere berufliche Begabungswerte als der Durchschnitt. Auch hatten sie während der obligatorischen Schulzeit stark mit Schulverdrossenheit und Schuldistanz zu kämpfen und öfter eine Klasse repetiert. Hochleister beurteilten zudem die Qualität des Betriebsklimas, die Anerkennung durch den Lehrmeister oder die Lehrmeisterin und das Anforderungsniveau deutlich positiver als durchschnittlich Leistende.

Ein guter Rucksack an beruflicher Begabung genügt nicht, um die Ausbildung mit herausragenden Leistungen abzuschliessen. Die Untersuchung zeigt vielmehr:

Zum Leistungsbesten wird man, wenn man sowohl über geeignete Fähigkeiten verfügt als auch in den Genuss von betrieblicher Unterstützung, Anregung, Herausforderung und Anerkennung kommt. Dies zeigt auch eine kürzlich fertiggestellte Masterarbeit an unserem Departement (Burri, 2008).

Weshalb jedoch haben viele Mitglieder des Talentpools ihren Vorsprung verloren? Möglich ist, dass sie stärker als die Vergleichsgruppe in Ausbildungssituationen arbeiten mussten, die wenig herausfordernd und in erster Linie mit repetitiven und ausführenden Tätigkeiten verbunden waren. Diese wirken sich auf die Leistungsentwicklung überdurchschnittlich Begabter kontraproduktiv aus. Ähnliches könnte auch im Hinblick auf die betrieblichen Leistungsstandards vermutet werden. Ausbildungsbetriebe mit festen Leistungsstandards und gleichzeitig starker Teamorientierung wirken auf die Begabtesten der Auszubildenden nivellierend, weil sie ihren Fertigkeitserwerb auf diesem für sie suboptimalen Niveau nicht optimieren und deshalb ihr Potenzial nicht ausschöpfen. Fixe Leistungsstandards dürften hingegen für die weniger Begabten – und damit auch für viele Hochleister – eine motivierende Wirkung gehabt haben, die Leistungsstandards zu erreichen.

PRAKTISCHE FOLGERUNGEN

Lehrbetriebe und Berufsfachschulen können die Ergebnisse dieser Studie in ihre tägliche Arbeit einbeziehen, indem sie

- ein Interesse daran entwickeln, Begabungspotenziale zu entdecken und zu erkennen, sie zu fördern, herauszufordern und die entsprechenden Leistungen auch verbal anzuerkennen;
- individuelle Bezugsnormen anstelle von fixen Leistungs- oder gar Minimalstandards wählen, die unter dem Potenzial der Auszubildenden liegen. Individuelle Standards wirken motivationssteigernd, während fixe Standards zu Leistungs-nivellierungen führen;
- Motivationsfaktoren eine weit grössere und Schulnoten aus der obligatorischen Schule eine weit geringere als bis anhin praktizierte Rolle zusprechen;

- sich nicht nur auf die Entwicklung von Potenzial konzentrieren, sondern ebenso auf die Förderung der Leistungsbesten. Diese könnten weit umfassender als bis anhin unterstützt werden. Berufsweltmeisterschaften sind nur ein Tropfen auf einen heissen Stein.

Schliesslich sollte – analog dem Netzwerk Begabungsförderung der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung – ein Konzept zur beruflichen Begabtenförderung entworfen werden. Ihre Verwirklichung könnte vier Kategorien enthalten: 1. äussere Differenzierung im Sinne von Leistungskursen, die auf erhöhte Lerngeschwindigkeit und Geschicklichkeit Rücksicht nehmen, 2. innere Differenzierung des Berufsschulunterrichts respektive der betrieblichen Ausbildung, 3. kompetenzerweiternde Zusatzangebote und 4. finanzielle Belohnungssysteme.

Die Sicherung von Leistungsexzellenz in der Berufsbildung ist heute wichtiger denn je. Sie sollte sich deshalb stärker darum bemühen, sowohl die «goldenen Hände» als auch die «klugen Köpfe» zu entdecken, zu wertschätzen und zu fördern. Das Streben nach berufsfachlichem Können sollte ungeachtet der Schullaufbahn gezielt anerkannt und gefördert werden. Eine solche Strategie wäre Begabtenförderung im Duopack: Denn nicht nur die besten Talente könnten sich manifestieren, sondern auch berufspraktisch Begabte mit einem bescheidenen schulischen Rucksack bekämen eine Chance, sich zu profilieren!

Margrit Stamm ist Professorin am Departement Erziehungswissenschaften, Universität Freiburg. Adresse: Regina Mundi, Rue Faucigny 2, 1700 Fribourg, margrit.stamm@unifr.ch

Zu dieser Studie siehe auch Margrit Stamm u.a.: Wer sind die Besen in der Berufsbildung.

PANORAMA 3/06. Download siehe:

www.panorama.ch >Zeitschrift >Linkliste 3/09

Literatur

Stamm, M. Niederhauser, M. & Müller, R. (2009). Begabung und Leistungsexzellenz in der Berufsbildung. Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem. Freiburg: Departement Erziehungswissenschaften der Universität.

Burri, S. (2008). Die Qualität der beruflichen Grundbildung in Lehrbetrieben aus Sicht der Lernenden. Masterarbeit. Freiburg: Departement Erziehungswissenschaften der Universität.