

DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION
DEPARTEMENT ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN
Prof. Dr. Margrit Stamm
Universität Fribourg-CH
Lehrstuhlinhaberin
Schwerpunkt Sozialisation und Humanentwicklung
Rue P.A. de Faucigny 2
CH-1700 Fribourg

erschienen in: Panorama, 3, 19-20, 2009.

Ein kluger Kopf allein reicht nicht

Dass die Schweizer Berufsbildung Leistungsexzellenz hervorbringt, wissen wir schon lange. Genährt wird diese salopp formulierte Gewissheit beispielsweise durch die regelmässigen herausragenden Leistungen der Schweiz an den Berufsweltmeisterschaften. In den letzten Jahren waren es immer gut 20 Medaillen, welche die Schweizer Delegation jeweils für sich beanspruchen durfte. Dies ist ein schöner Beweis dafür, dass herausragende Leistungen sehr wohl wahrgenommen werden und an der Berufsfront Einiges geschieht. Dass Stichworte wie Talent- oder Begabtenförderung, Expertise und Leistungsexzellenz Eingang in den Berufsbildungsdiskurs gefunden haben, ist jedoch auch eine Folge des neuen, innovativen Berufsbildungsgesetzes. Die in Art. 18 und Art. 21b festgehaltene Pflicht zur Förderung leistungsstarker Berufslernender weist der Ausbildung des Nachwuchses eine grundlegende Bedeutung und den Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben eine spezifische Verantwortung zu. Berufliche Begabtenförderung ist damit zu einer wichtigen, berufspädagogischen Aufgabe geworden. Auch der Bundesrat hat «von der Ausschöpfung der Begabtenreserve» in der Schweizer Berufsbildung gesprochen.

Begabte Auszubildende als soziale Tatsache

Wie jedoch sieht es in der Praxis aus? Schöpfen wir diese Begabtenreserve tatsächlich aus? Ja und nein – so lautet die Schlussbilanz der Längsschnittstudie «Hochbegabt und ‚nur‘ Lehrling?», die Ende 2008 abgeschlossen wurde und die Leistungsentwicklung von 200 überdurchschnittlich begabten («Talentpool») im Vergleich zu fast 200 lediglich durchschnittlich begabten Auszubildenden («Vergleichsgruppe») während der gesamten Ausbildung untersucht hatte. Im Kern zeigt die Studie, dass es sie zwar gibt, die Kombination von klugem Kopf (überdurchschnittliche Begabung) und goldenen Händen (exzellente berufliche Leistung), dass es aber auch Gegenteiliges gibt. Denn kluge Köpfe garantieren noch keinen Erfolg in der Berufsausbildung! Aber auch goldene Hände allein reichen für den Erfolg nicht aus.

In einer ersten Phase konnte die Studie aufzeigen, dass die Schweizer Berufsbildung mit ca. 7.8% überdurchschnittlich begabten Auszubildenden rechnen kann, die sich in allen Berufsfeldern finden lassen und keineswegs nur in solchen, die traditionell in die Berufsmatura einmünden. Berufliche Begabung definierten wir dabei als das Insgesamt der individuellen, überdurchschnittlich und spezifisch ausgeprägten Leistungsvoraussetzungen in der praktischen, technisch-theoretischen, analytisch-synthetische Intelligenz, der Handfertigkeit, dem Augenmass und dem räumlichen Vorstellungsvermögen. Diese überdurchschnittlich Begabten - die mehrheitlich einen Realschul- oder Sekundarschul- und nur zu kleinen Teilen einen progymnasialen Abschluss hatten und auch nur zu 38% die Berufsmatura absolvierten – stammten bevorzugt aus Arbeiter- und Angestelltenmilieus und aus relativ grossen Familien, in denen Bildung keinen besonders hohen Stellenwert hat.

Vom Verblassen des Talentpools

Heute liegen nun die Schlussergebnisse vor. Sie lassen sich zu drei Schwerpunkten verdichten.

1. Bei Lehrabschluss im Sommer 2008 hatten die Auszubildenden des Talentpools im Urteil ihrer Lehrmeister den Leistungsvorsprung eingebüsst. Abbildung 1 verdeutlicht, dass sie zwar über die ganze Ausbildungszeit hinweg konstante, sogar sich ganz leicht verbessernde Leistungen erbrachten. Doch war es vor allem die Vergleichsgruppe, welche bis zum zweiten Lehrjahr den Talentpool einholte und ihn bis zu Lehrabschluss signifikant überflügelte.

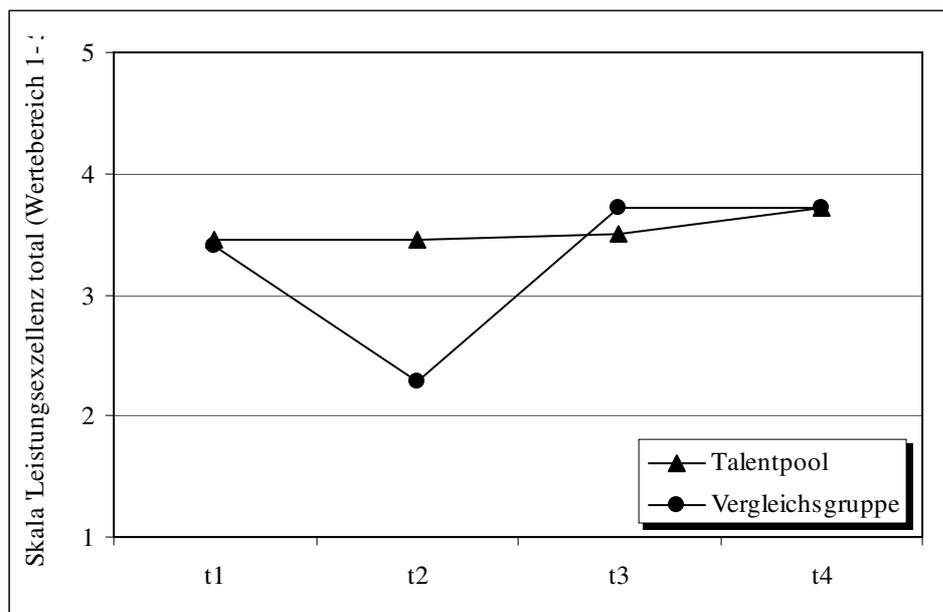


Abbildung 1: Betriebliche Leistung im Urteil der Lehrmeister von Talentpool und Vergleichsgruppe während der Berufsausbildung

2. Die zu Lehrbeginn gemessenen kognitiven Fähigkeiten (als «berufliche Begabung») hatten auf die betrieblichen Leistungen bei Lehrabschluss einen unbedeutenden Einfluss. In der Tendenz ergab sich sogar ein leicht negativer Zusammenhang zur betrieblichen Leistung. Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere die Leistungsmotivation, die Wahrnehmung von belastendem Stress oder Merkmale des Betriebes wie das Betriebsklima und die Leistungsanerkennung hingen hingegen signifikant positiv mit der Leistung bei Lehrabschluss zusammen. Exzellente Leistungen zeigten somit nicht diejenigen Auszubildenden, die über die höchsten intellektuellen Fähigkeiten verfügten, sondern diejenigen, die am stärksten motiviert waren, gute Leistungen zu erbringen sowie über günstige Umweltmerkmale wie ein gutes Betriebsklima und Förderumfeld verfügten, in dem gute Leistungen gewürdigt und unterstützt wurden.
3. Als so genannte «Hochleister» liessen sich bei Lehrabschluss insgesamt 26 Berufslernende identifizieren (8% der ursprünglichen Stichprobe). Sie verteilten sich je hälftig auf den Talentpool und auf die Vergleichsgruppe. Besonders auffallend sind ihre Leistungsentwicklungen: Abbildung 2 verdeutlicht, dass sich diese Hochleister bereits zu Ausbildungsbeginn von den anderen Auszubildenden abhoben und sich bis zum Ausbildungsab-

schluss signifikant verbessern konnten. Interessanterweise verfügen diese Hochleister über leicht tiefere berufliche Begabungs- resp. Intelligenzwerte als die durchschnittlich Leistenden. Auch hatten sie während der obligatorischen Schulzeit stark mit Schulverdrossenheit und Schuldistanz zu kämpfen gehabt und zu rund 21% öfters eine Klasse repetiert als durchschnittlich Leistende zu nur 13%. Hochleister beurteilten zudem die Qualität des Betriebsklimas, die Anerkennung durch den Lehrmeister oder die Lehrmeisterin und das Anforderungsniveau deutlich positiver als durchschnittlich Leistende.

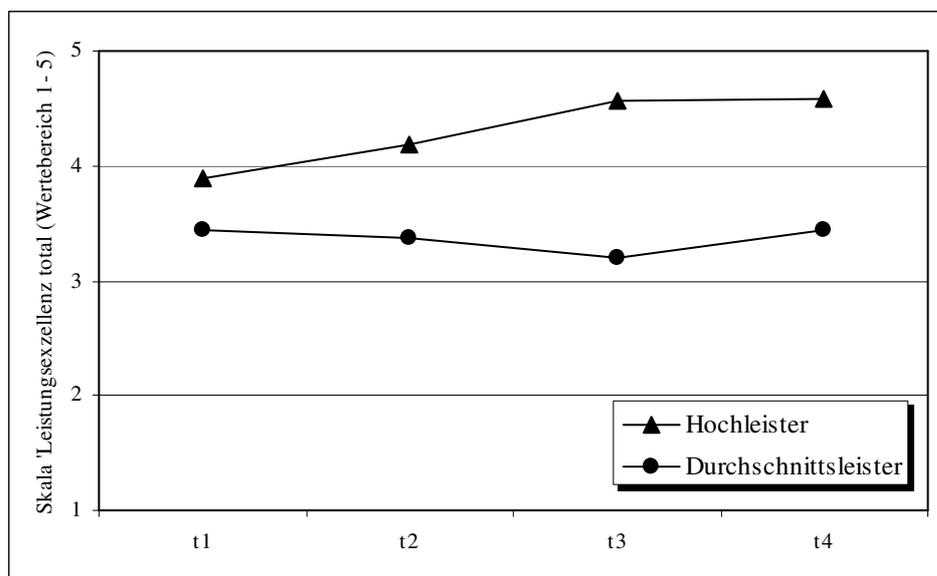


Abbildung 2: Betriebliche Leistung im Urteil der Lehrmeister von Hochleistenden und Durchschnittsleistenden während der Berufsausbildung

Motivation, Stressresistenz und ein ‚optimaler Lehrbetrieb‘ sind wichtiger als Intelligenz

Die erstaunlichste Tatsache unserer Studie liegt nicht darin, dass wir mit 7.8% überhaupt beruflich begabte Auszubildende in allen Berufsfeldern gefunden haben. Vielmehr ist es die Erkenntnis, dass offenbar ein guter Rucksack an beruflicher Begabung resp. Intelligenz nicht genügt, um die Ausbildung mit herausragenden Leistungen abzuschließen. Mit anderen Worten: Herausragende Leistungen gehen nicht zwingend mit überdurchschnittlichen Begabungen einher. Unsere Untersuchung zeigt vielmehr: zum Leistungsbesten wird man, wenn man sowohl über geeignete personale Fähigkeiten verfügt als auch in den Genuss von spezifischer betrieblicher Unterstützung, Anregung, Herausforderung und Anerkennung kommt.

Weshalb hat der Talentpool den Vorsprung verloren?

Weshalb jedoch haben viele Mitglieder des Talentpools ihren Vorsprung verloren? Zunächst einmal wäre es möglich, dass sie stärker als diejenigen der Vergleichsgruppe in Ausbildungssituationen arbeiten mussten, welche wenig herausfordernd und in erster Linie mit repetitiven und ausführenden Tätigkeiten verbunden waren. Solche Tätigkeiten 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 die-

sem für sie suboptimalem Niveau nicht weiter optimieren und deshalb ihr Potenzial nicht ausschöpfen. Fixe Leistungsstandards dürften hingegen für die weniger begabten Auszubildenden – und damit auch für viele Hochleister – eine motivierende Wirkung gehabt haben, die Leistungsstandards zu erreichen.

Was heisst dies für die Praxis der Berufsbildung?

Zunächst bedeutet die Tatsache, dass berufliche Begabung respektive Intelligenz von anderen Faktoren ‚geschlagen‘ wird, eine grosse Herausforderung für die berufliche Ausbildung. Weil (a) Leistungsexzellenz keine statische, sondern eine von Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten abhängige Grösse darstellt und sich (b) das Betriebsklima, Anregung und Anerkennung durch den Lehrbetrieb als die bedeutsamsten Variablen überhaupt herauskristallisiert haben, kommt den Ausbilderinnen und Ausbildern eine zentrale Bedeutung zu. Dies zeigt auch eine kürzlich fertig gestellte Masterarbeit an unserem Departement (Burri, 2008). Wie können somit Lehrbetriebe und Berufsschulen unsere Ergebnisse in ihre tägliche Arbeit einbeziehen?

- Erstens dadurch, dass sie ein Interesse daran entwickeln, Begabungspotenziale zu entdecken und zu erkennen, sie zu fördern, herauszufordern und die entsprechenden Leistungen auch verbal anzuerkennen.
- Zweitens, indem sie individuelle Bezugsnormen anstelle von fixen Leistungs- oder gar Minimalstandards wählen, die *unter* dem Potenzial der Auszubildenden liegen. Individuelle Standards wirken motivationssteigernd, währenddem fixe Standards zu Leistungsnivellierungen führen.
- Drittens, indem sie Motivationsfaktoren eine weit grössere und Schulnoten aus der obligatorischen Schule eine weit geringere als bis anhin praktizierte Rolle zusprechen.
- Viertens, indem sich Berufsschule und Lehrbetriebe 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.
- Fünftens sollte – analog dem Netzwerk Begabungsförderung der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung in Aarau – im Berufsbildungsbereich ein Konzept zur beruflichen Begabtenförderung als gemeinsame Aufgabe von Betrieben und Berufsschulen entworfen werden. Ihre Verwirklichung könnte ein vier Kategorien enthaltendes Spektrum umfassen: (1) äussere Differenzierung im Sinne von Leistungskursen, die auf erhöhte Lerngeschwindigkeit und Geschicklichkeit Rücksicht nehmen. (2) Die innere Differenzierung des Berufsschulunterrichts respektive der betrieblichen Ausbildung; (3) kompetenzerweiternde Zusatzangebote; (4) finanzielle Belohnungssysteme.

Die Sicherung von Leistungsexzellenz in der Berufsbildung ist heute wichtiger denn je. Sie sollte sich deshalb zukünftig stärker darum bemühen, sowohl die ‚goldenen Hände‘ als auch die ‚klugen Köpfe‘ zu entdecken, wertzuschätzen 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 bescheideneren schulischen Rucksack bekämen eine Chance, sich zu profilieren!

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