

Sigried Boldajipour, Judith Mahlmann & Anja Reuter

## **Diversität als Chance nutzen – Gestaltungsaufgaben für die berufliche Bildung**

Vor dem Hintergrund der aktuellen Zuwanderung verschärft sich die Ausprägung von Diversität auch in der beruflichen Bildung. Dieser Praxisbeitrag widmet sich der Fragestellung, welche Gestaltungsaufgaben dadurch auf die beruflichen Schulen zukommen. Die Autorinnen kommen zu dem Schluss, dass die vorliegenden Berufsbildungskonzepte und ihre Instrumente eine geeignete Grundlage sein können, um Inklusion zu erreichen, wenn sie konsequent angewendet werden.

**Schlüsselwörter:** Diversität, Lernfeldkonzept, Migration, Berufsschule, Inklusion

---

### **Vorbemerkung**

Dieser Beitrag ist ein Praxisbeitrag, dem Erfahrungen der Autorinnen an berufsbildenden Schulen und in der Bildungsadministration der Hansestadt Bremen zugrunde liegen. Hiermit wird kein wissenschaftlicher oder allgemeingültiger Anspruch erhoben. Auf die geschilderten Erfahrungen, Überlegungen und Ideen erhoffen sich die Autorinnen Rückmeldungen, wie mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen umgegangen werden kann. Die hier vorgestellte Konzeptstruktur kann eine Basis für pädagogische und didaktische Entscheidungen sein. Insgesamt soll es darum gehen, den sehr heterogenen Lerngruppen mit Hilfe des offenen Lernfeldkonzeptes passende, flexible Bildungsangebote zu bieten.

### **1 Einleitung**

In den letzten Jahren ist eine sehr hohe Zahl an minderjährigen (unbegleiteten) Spätzugewanderten nach Deutschland gekommen. Im Bundesland Bremen wurden überproportional viele dieser noch schulpflichtigen Jugendlichen aufgenommen (Senatorin für Kinder und Bildung, 2017a). Die Bildungspolitik in Bremen steht damit vor der großen Herausforderung, diesen Jugendlichen neben allen anderen Teilhaberinnen und Teilhabern im Bildungssystem gerecht zu werden.

Den Schulleitungen und Lehrkräften stellt sich die Frage, welche Veränderungen diese Situation für die Aufgaben in der Schule mit sich bringen und wie vor Ort damit umgegangen werden kann. Generell geht es darum, diese Veränderungen als

Bereicherung zu betrachten und die zunehmende Diversität als Chance zu nutzen, um bisherige Konzepte zu evaluieren und gegebenenfalls Korrekturen daran vorzunehmen.

## 2 Zugewanderte Jugendliche in berufsbildenden Schulen in Bremen

### 2.1 Datenüberblick

Im Schuljahr 2015/16 wurden in Bremer Schulen insgesamt 2.490 zugewanderte Schülerinnen und Schüler eingeschult (Senatorin für Kinder und Bildung, 2017a). Davon wurden 1.011 zugewanderte Jugendliche im Alter von 16 bis 17 Jahren in die berufsbildenden Schulen eingeschult. Zugewanderte Jugendliche ohne oder mit geringen deutschen Sprachkenntnissen hat es in den letzten Jahren in den berufsbildenden Schulen immer gegeben (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Entwicklung der Schülerzahlen zugewanderter Jugendlicher in Bremen (Quelle: Senatorin für Kinder und Bildung, 2017a)

Schuljahr	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Anzahl zugewanderter Jugendlicher in berufsbildenden Schulen	106	175	372	1.011

Im Schuljahr 2015/16 kamen die Jugendlichen aus 31 Herkunftsländern (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Herkunftsländer der zugewanderten Jugendlichen im Schuljahr 2015/16 in Bremen (Quelle: Senatorin für Kinder und Bildung, 2017a)

Herkunftsländer	Anteil der Jugendlichen im Schuljahr 2015/16 in %
Syrien	25
Afghanistan	25
Somalia, Eritrea, Gambia und Guinea	25
europäische Staaten	5
Irak, Iran, Türkei, Pakistan und Indien	5
Restliche Staaten	15

Nur 8,4 % der Zugewanderten im Schuljahr 2015/16 waren Schülerinnen. Allgemein wird damit gerechnet, dass im Zuge des Familiennachzugs viele junge Frauen nach Deutschland kommen könnten. Bereits in 2017 wurde ein Anstieg der Zuwanderung von jungen Frauen registriert. Dieser Umstand ist gerade für den Bereich Hauswirtschaft interessant. Im Dezember 2016 betrug die Zuwanderungsquote in den berufsbildenden Schulen

## Diversität als Chance nutzen

bildenden Schulen 8,1 %. Diese zugewanderten Jugendlichen unterliegen in Bremen der Schulpflicht, die am Ende des Schuljahres endet, in dem das 18. Lebensjahr erreicht wird. Anschließend haben die Jugendlichen einen Bildungsanspruch bis zum Abschluss einer Berufsausbildung (Freie Hansestadt Bremen, 2017a, § 54).

Im Schuljahr 2015/16 wurden erstmals an den berufsbildenden Schulen in Bremen zwei aufeinander aufbauende Bildungsgänge nur für Jugendliche ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen eingerichtet: und zwar die „Sprachförderklassen mit Berufsorientierung“ und die „Berufsorientierungsklasse mit Sprachförderung“ (Freie Hansestadt Bremen, 2017b).

### *Sprachförderklasse mit Berufsorientierung*

Mit 16 Wochenstunden im Fach Deutsch sind der Spracherwerb und die Vermittlung grundlegender Kenntnisse der Arbeits- und Berufswelt das Ziel der Sprachförderklassen. Die Jugendlichen werden aufgenommen, sobald sie polizeilich gemeldet sind und besuchen den Bildungsgang mindestens ein ganzes Schuljahr lang. Anschließend wechseln alle Schülerinnen und Schüler in die Berufsorientierungsklasse mit Sprachförderung.

### *Berufsorientierungsklasse mit Sprachförderung*

Ziel ist hier das Erreichen der Ausbildungs- und Berufsreife neben der Verbesserung der Sprachkompetenz mindestens auf das Sprachniveau B1 des „Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen“ (GER, o. J.). Die Teilnahme an der zentralen Prüfung zur einfachen oder erweiterten Berufsbildungsreife ist möglich.

Die Berufsorientierung wird in vier Fachrichtungen angeboten: Ernährung und Hauswirtschaft, Technik und Naturwissenschaften, Gesundheit und Soziales sowie Wirtschaft und Verwaltung. Für die Fachrichtungen stehen 15 Unterrichtsstunden pro Woche in Fachtheorie und Fachpraxis zur Verfügung.

Für Jugendliche, die nicht direkt den Übergang in eine duale Ausbildung schaffen, stehen im Anschluss verschiedene Bildungsangebote zur Verfügung: die Praktikumsklasse, die Einjährige berufsvorbereitende Berufsfachschule, die Einstiegsqualifizierung EQ, die Bremer Berufsqualifizierung (= erstes Ausbildungsjahr in schulischer Verantwortung) und Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

## **2.2 Heterogenität als Merkmal berufsbildender Schulen**

In den beruflichen Schulen sind wir seit Jahren zunehmend mit den Phänomenen der Heterogenität und der Diversität der Schülerinnen und Schüler konfrontiert. Nimmt man beispielsweise eine Klasse von Auszubildenden im Dualen System zur Hauswirtschafterin bzw. zum Hauswirtschafter, zeigt sich die Heterogenität an den Merkmalen Alter, Vorbildung, soziale Stellung, soziale und personale Kompetenzen, Lernvoraussetzungen, Herkunft, familiäre Situation usw. Doch nicht nur bei den Auszubildenden haben wir es mit einer Bandbreite von Ausprägungen zu tun – auch

beim Personal in den (sozialen) Einrichtungen und den Kunden hauswirtschaftlicher Dienstleistungen.

Eine weitere Herausforderung in der Berufsbildung stellt die unterschiedliche Wertekultur der „Y/Z- Generationen“ dar (Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V., 2016, S. 3 ff.). Das Feedback der Lehrkräfte und Auszubildenden zeigt, dass diese Generationen sich häufig überlastet fühlen und sie so schneller an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kommen. Die beruflichen Ziele dieser jungen Menschen sind aber unverändert erfolgsorientiert, die technologische Determinierung prägt sich kontinuierlich aus, jedoch verändern sich die Motivationsfaktoren und die Art und Weise Selbständigkeit zu erlangen.

Ziel ist und bleibt es, den Nachwuchs adäquat auf die Zukunft vorzubereiten. Die Bereitschaft jedoch, Verantwortung für das eigene Leben, hier für die eigenen Lern- und Entwicklungsprozesse, zu übernehmen, sinkt vor allem in den bildungsfernen Schichten rapide – damit ist gemeint, dass uns immer häufiger Auszubildende und vor allem Schülerinnen und Schüler in Übergangssystemen begegnen, die gute Noten und höhere Abschlüsse erreichen wollen, aber das mit möglichst wenig Einsatz und im sicheren Umfeld des vertrauten Schulsystems.

### **2.3 Neue Entwicklungen der Heterogenität**

Im Prinzip bleiben die Phänomene der Heterogenität und Diversität in den Lerngruppen gleich, die Ausprägungen verschärfen und verstärken sich allerdings durch die Zuwanderung und generell durch die Veränderungen jugendlicher Lebenswelten und Werte (Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V., 2016, S. 3 ff.). Ferner wird sich dieser Trend verschärfen durch den zunehmenden Anspruch an Inklusion in Schule und Gesellschaft.

Damit steht die berufliche Bildung vor neuartigen Herausforderungen. Die Menschen, die zu uns kommen, haben eine völlig andere Bildungsbiographie als Jugendliche aus Bremen. Da ist auf der einen Seite die große Spanne der Dauer des Bildungszuganges: einige haben nur zwei bis drei Jahre eine Schule besucht und haben als noch junge Erwachsene große Schwierigkeiten, z.B. mit den Grundrechenarten. Sie weisen kurze, sporadische oder unterbrochene Bildungsbiographien auf. Andere haben lückenlose Bildungsbiografien und in ihrem Ursprungsland die Berechtigung zur gymnasialen Oberstufe, eventuell allerdings ohne anerkannte Belege. Oftmals ist eine recht einheitliche Bildung in traditioneller, lehrerzentrierter Form erlebt worden. Kooperative Lehr- und Lernmethoden sind überwiegend Neuland für diese jungen Menschen.

Hinsichtlich der Einstellung zum Lernen und zum Tragen der Selbstverantwortung zeigt sich häufig ein spezifisches Bild: viele der jungen Zuwanderer haben eine andere (Arbeits-) Mentalität und zeigen eine vergleichsweise größere Bereitschaft, selbst Verantwortung zu übernehmen – das haben sie schon in unvorstellbarer Weise bewiesen und meistern es jeden Tag aufs Neue. Problematisch kann jedoch der

dadurch entstehende, oftmals auch schon mitgebrachte teils überhöhte Erfolgsdruck sein, der die psychisch-soziale Gesundheit gefährden und den Blick auf sinnvolle Perspektiven erschweren kann.

### **3 Ziele beruflicher Bildung beim Umgang mit Heterogenität**

#### **3.1 Bereits etablierte Ziele**

Berufliche Bildung steht in einer modernen Gesellschaft „für das Bemühen, die nationale Fachkräfteversorgung sowie das Innovationspotential in den Betrieben systematisch zu fördern und eine Berechenbarkeit der auf den Arbeitsmärkten ‚gehandelten‘ Kompetenzen zu gewährleisten“ (Arnold & Gonon, 2006, S.189).

Hierzu bedarf es der Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz, und zwar in der ganzheitlichen Sicht: fachlich, persönlich, sozial. Die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes, in Bremen seit 1999, zielt darauf ab, auch die individuelle Förderung Benachteiligter in Lernarrangements zu realisieren.

Seit der Reform des Bremer Schulgesetzes 2009 sind die Schulen, folglich auch berufsbildenden Schulen, bereits auf dem Weg, inklusive Bildungsangebote anzubieten. Inklusion wird hier in ihrer ganzen Breite gesehen: Beschulung und Förderung aller Schülerinnen und Schüler sowie Schulentwicklung zum Wohle der Gesamtheit (Senatorin für Kinder und Bildung, 2017b). Dabei bleibt ein leitendes Ziel immer die notwendige Fachkräftesicherung, insbesondere im Bereich des personenbezogenen Dienstleistungssektors, wo der sich abzeichnende Mangel weitreichende gesellschaftliche Folgen haben wird.

Insgesamt ist eine positive Aufwertung des Ansehens der beruflichen Bildung in nationalen politischen Gremien festzustellen – übernimmt gerade die berufliche Bildung doch stetig wachsende Aufgaben bei der Integration sowie Förderung und Vermittlung von Abschlüssen, insbesondere zugewanderter Menschen (KMK, 2017; BMBF, 2017).

Ziel ist die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung des Individuums inklusive der demokratischen Erziehung. Hierfür stellt die berufliche Bildung ein zentrales und stabiles Fundament dar (Riedl, 2011, S. 19).

#### **3.2 Aktuelle Weiterentwicklung**

In der gegenwärtigen Diskussion geht es in der beruflichen Bildung vor allem um den Schritt von der Integration zur Inklusion. Hier hilft die Sichtweise von Bylinski (2016), die die Unterschiedlichkeit beider Konzepte deutlich macht und auch darstellt, wie der Weg von einem Denken der „Integration“ zu Konzepten der „Inklusion“ aussehen könnte (siehe Abbildung 1).

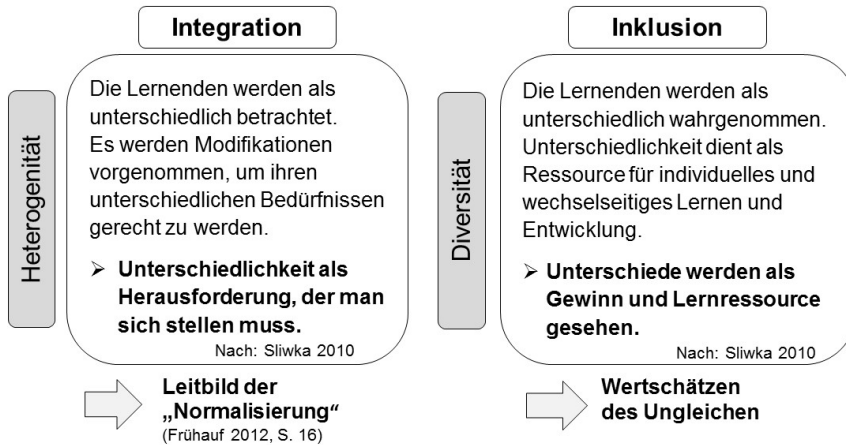


Abb. 1: Von der Integration zur Inklusion (Quelle: Bylinski, 2016)

Um die Ideen und Ansprüche einer inklusiven beruflichen Bildung umzusetzen, braucht es notwendigerweise eine kritische Betrachtung der eigenen Haltung, der kooperativen Arbeitsweisen – unter den Lehrkräften und in der Methodik, schlicht: eine konsequente Umsetzung der Didaktik. Gelingen kann dies einerseits durch feste, kleine Lehrkräfte-Teams, die sich als Lerncoaches verstehen und in flexibel nutzbaren Räumlichkeiten wirken, andererseits durch eine konsequente Umsetzung von binnen- und außendifferenzierten Settings, sprachsensibel aufbereitetem Arbeitsmaterial mit Lernhilfen und Arbeitsmitteln, die verschiedene Lernkanäle ansprechen.

Die Erreichbarkeit dieser Ziele liegt aber nicht nur in der Eigenverantwortung einer Schule, sondern ist ein gesellschaftlicher Auftrag und basiert auf politischen Entscheidungen, die an anderer Stelle getroffen werden. Generell stellt sich die Frage welche Qualifizierungswege in der beruflichen Bildung offen stehen sollen. Damit gehen beispielsweise folgende Fragen einher: Wie viele Klassenverbände werden zusätzlich für die Zugewanderten eingerichtet? In welchem Ausmaß wird das Übergangssystem gerade vor diesem Hintergrund erhalten? Werden junge Menschen mit Bildungsanspruch, die nicht mehr schulpflichtig sind, auch noch einen Schulplatz bekommen?

## **4 Strategien zum Umgang mit Heterogenität**

### **4.1 Bisher etablierte Strategien**

Um die Ziele der beruflichen Bildung zu erreichen, ist in den beruflichen Schulen die Didaktik des Lernfeldkonzepts schrittweise und in verschiedenen Ausprägungen eingeführt und umgesetzt worden. Das exemplarische und handlungsorientierte Lernen steht im Mittelpunkt. Berufliche Handlungssituationen müssen ständig den aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarktes und den betrieblichen Realitäten angepasst werden. Insgesamt geht es darum, die Selbständigkeit aller Schülerinnen und Schüler so weit zu fördern und zu fordern, dass sie Verantwortung für ihr eigenes Handeln übernehmen. Die Strategie heißt: „Umkehr der Verantwortung“ – weg von den Lehrenden hin zu den Lernenden (Landesinstitut für Schule Bremen, 2016).

Bei der Planung der Lernumgebungen sind die Wechselbeziehungen zwischen allen Prozessbeteiligten zu berücksichtigen, d. h., aktives Classroom-Management durch Lehrkräfteteams, die neben ihrem Bildungsauftrag das Beziehungsmanagement als Schlüssel zur Persönlichkeitsentwicklung sehen. Entscheidend ist der Perspektivwechsel der Lehrkräfte in den Teams weg von tradierten Rollen hin zum Lerncoach und Moderator der Lernprozesse. Diese ganzheitliche Betrachtung und Gestaltung von Lernanlässen und -situationen gilt es auch in die Übergangssysteme zu übernehmen, da dies als Vorbereitung auf die Ausbildung und auf weiterqualifizierende Studiengänge den Schülerinnen und Schülern zu Gute käme.

Ferner wird bereits seit Jahren das strategische Ziel verfolgt, die interkulturelle Handlungsfähigkeit bereits in der Ausbildung zu fördern und nicht erst in der Weiterbildung. Im Rahmen von erasmus+ Projekten werden am Schulzentrum Neustadt als Bestandteil dualer Bildungsgänge vier- bis sechswöchige Arbeitsaufenthalte im europäischen Ausland durchgeführt, um junge Menschen verschiedenster Herkunft für das Fremde zu sensibilisieren. Dies fördert die Herausbildung wichtiger Werte wie Toleranz und Respekt zwischen Auszubildenden, Personal und Führungskräften. Der erlebte Perspektivwechsel und die Gelegenheit des voneinander und miteinander Lernens führen zur Offenheit gegenüber anderen Personen, so auch gegenüber Spätzugewanderten in unserer Gesellschaft. Diversität kann so als Wert und Chance erkannt werden (Boldajipour, Mahlmann & Reuter, 2011, S. 183 ff.).

### **4.2 Aktuelle Weiterentwicklung**

Unserer Meinung nach lassen sich die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen durch eine veränderte Bildungslandschaft mit den bestehenden didaktischen Prinzipien meistern. Notwendig sind hierfür Empathie, Engagement und Stringenz.

War Haltung immer schon ein wesentliches Moment, so wird sie jetzt zum kritischen Dreh- und Angelpunkt. Als Lerncoach braucht es die Offenheit und Neugier

gegenüber allen Schülerinnen und Schülern sowie die Bereitschaft, das eigene Handeln immer wieder in Frage zu stellen und den Bedingungen anzupassen, kurz gesagt, die Chancen zu nutzen. Notwendig ist es, die didaktische Kompetenz der Lehrenden zu stärken. Sie müssen die pädagogischen Gestaltungsspielräume nutzen, indem sie die vorhandenen didaktischen Tools sowie Methoden und Medien konsequent anwenden und mit Blick auf die jeweiligen Adressaten mutig ausprobieren. Der Weg ist hier das Ziel und nicht die einzelnen Schritte für sich.

Dies bedeutet für Lehrkräfte zwischen den didaktischen Prinzipien Schülerorientierung, Exemplarisches Lernen, Problemorientierung, Kontroversität, Handlungsorientierung sowie Wissenschaftsorientierung häufiger zu wechseln und passende Medien einzusetzen bzw. Schülerinnen und Schüler eigene Medienprodukte erstellen zu lassen.

Des Weiteren muss die Eigenverantwortung *aller* Stakeholder gefördert und gefordert werden. Dazu bedarf es Runder Tische und Netzwerke, wo die Verantwortlichen aus Politik, Gesellschaft, Betrieb und Schule zusammentreffen, um miteinander Best-Practice Beispiele auszutauschen, eine gemeinsame Leitlinie zu entwerfen und Gestaltungsaufgaben zu definieren.

## 5 Beispielhafte Maßnahmen

Die skizzierten strategischen Ziele können durch ein konsequentes Anwenden und Weiterentwickeln des vorhandenen didaktischen Instrumentariums und Handlungsspielraumes erreicht werden.

Um die Bedeutung des dualen Systems den jungen Menschen insgesamt, nicht nur den Spätzugewanderten, zu transportieren, bedarf es einer konsequenten Fortführung bzw. eines Ausbaus von Lernortkooperationen. Durch Lernortkooperationen kann dem fortschreitenden Trend, Schulabschlüsse für wichtiger zu erachten als Berufsabschlüsse, Einhalt geboten werden. Lernortkooperation kann Einblicke bieten, so dass Schülerinnen und Schüler das duale System als Perspektive begreifen. Insbesondere die Spätzugewanderten kennen in der Regel das duale System nicht und haben Probleme, es rein theoretisch zu verstehen. Um ihnen eine Ausbildung im dualen System als attraktive Perspektive darzustellen, sind Praxisbeispiele und Erfahrungsmöglichkeiten nötig.

An den einzelnen Schulstandorten sollten die organisatorischen Möglichkeiten von Binnen- und Außendifferenzierung situationsgerecht nutzen. Werden beispielsweise Sprachförderklassen nach Deutschkenntnissen eingestuft, zeigt sich immer noch eine deutliche Heterogenität, z.B. in Mathematik. Hier liegt es nahe, den Mathematikunterricht in all diesen Klassen zur gleichen Zeit stattfinden zu lassen um hier eine leistungsbezogene Einteilung klassenübergreifend vorzunehmen. Nutzt man diese Außendifferenzierung sogar bildungsgangübergreifend, so kann zusätzlich dem Ziel der Inklusion innerhalb eines Schulstandortes entsprochen werden.



## Diversität als Chance nutzen

Das seit Jahren verfolgte Ziel der durchgehenden *Durchlässigkeit von DQR Stufe 2 bis DQR Stufe 6-7* gewinnt immer mehr an Bedeutung (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011). Dabei geht es unter anderem um die Anerkennung von auf unterschiedlichen Wegen erworbenem formalem und informellem Wissen. Diese Anerkennung kann den entscheidenden Unterschied darstellen: werden Teile des Wissens zertifiziert und anerkannt, fördert dies Motivation und Bereitschaft, Perspektiven im hiesigen Berufsbildungssystem zu entwickeln. Der DQR bietet im Rahmen des Kompetenzfeststellungsverfahrens dafür viele Spielräume.

Zum anderen sollte die Modularisierung als konsequente Fortführung des Lernfeldkonzeptes weiter vorangetrieben werden. Beispielhaft zu nennen ist die aufstiegsbegleitende Fortbildung zum Betriebswirt/zur Betriebswirtin für Personenbezogene Dienstleistungen in Bremen. Die Idee ist, hier Zugänge zu schaffen zu einzelnen Modulen mit der Möglichkeit, sich über den erfolgreichen Modulabschluss für die Teilnahme an den jeweiligen Abschlussprüfungen zu qualifizieren. Beispielsweise kann ein einzelnes Modul belegt werden, um auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereitet zu werden. Oder der erfolgreiche Abschluss verschiedener Pflicht- sowie Wahlmodule kann in der Summe neben der Berufstätigkeit dazu befähigen die Meisterprüfung abzulegen. So kann neben der Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz der Teilnehmenden durch die themenbezogene Fortbildung zusätzlich der Weg zur nächsthöheren Qualifikationsebene geöffnet werden. Das sollte nach Möglichkeit auf andere Stufen der beruflichen Bildung übertragen werden.

Nicht zu unterschätzen ist bei allem die Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung in den Schulen sowie die Hilfssysteme im Umfeld von Ausbildung und Schule. Die individuellen Bedarfe der Schülerinnen und Schüler bzw. Auszubildenden können Lehrkräfte alleine nicht erfüllen. Die gemeinsame Unterstützung durch Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ist notwendig, um den Lernenden die Teilhabe an der Gesellschaft zu erleichtern und damit Inklusion zu realisieren.

## 6 Controlling

Eine zeitgemäße berufliche Bildung sollte sich in an den folgenden Fragen messen lassen: Haben wir

- die Eigenverantwortung gefördert und gefordert?
- die Didaktik konsequent umgesetzt?
- Kooperation auf allen Ebenen der beruflichen Bildung erreicht?
- Diversität als Chance genutzt?

Diese Fragen sollten das pädagogische Handeln kontinuierlich anleiten.

Die Lehrkräfte am Schulzentrum Blumenthal/Bremen haben darüber hinaus für ihr Handeln mit dem Ziel „Bildung für eine gelingende Inklusion“ gerade in den Sprachförderklassen Leitlinien formuliert (siehe Kasten 1).

### Kasten 1

Vielfalt als Chance – Bildung für gelingende Inklusion mit fünf Grundannahmen:

- Nur wer sich sicher fühlt, wird seine Meinung äußern.
- Nur wer sich wohl fühlt, kann lernen.
- Nur wer eine Orientierung hat, kann teilhaben.
- Nur wer seine Perspektiven kennt, kann diese entwickeln.
- Nur ein TEAM kann diese Arbeit leisten.

Fünf Grundannahmen für eine gelingende Inklusion (Quelle: SZ Blumenthal, 2017)

## 7 Ausblick

Im Schulzentrum Bremen-Blumenthal stellen zurzeit die beiden o. a. Formen der Sprachförderklassen ca. 40% der Klassenverbände im Bereich Hauswirtschaft dar – ein Trend, der sich noch fortsetzen könnte. Allerdings werden in nächster Zeit eher die Familien nachziehen. Damit könnte sich auch die Geschlechterzusammensetzung dahin gehend verändern, dass zukünftig mehr junge Frauen in die Schulen kommen, mit anderen Vorstellungen und Ansprüchen, auf die wir dann wieder adäquat reagieren wollen und müssen.

Insgesamt betrachtet kann die berufliche Bildung, in der hier beschriebenen Form, einen entscheidenden Beitrag der „Hilfe zur Selbsthilfe“ für diese jungen Menschen leisten. Viele wollen in der Zukunft zurück in ihre Heimatländer und werden dabei von einer soliden beruflichen und allgemein-gesellschaftlich Bildung profitieren.

Je besser alle Verantwortlichen zusammenarbeiten und sich gegenseitig mit Best-Practice Beispielen unterstützen, umso besser können die beruflichen Bildungsangebote angepasst werden, nicht nur zum Wohle der Spätzugewanderten, sondern ganz allgemein zum Wohle aller an den Bildungsprozessen Beteiligter.

## Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011). *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (verabschiedet am 22. März 2011)*.

[http://www.dqr.de/media/content/Der\\_Deutsche\\_Qualifikationsrahmen\\_fue\\_lebenslanges\\_Lernen.pdf](http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf)

Arnold, R. & Gonon, P. (2006). *Einführung in die Berufspädagogik*. Stuttgart: UTB.

## Diversität als Chance nutzen

- Boldajipour, S., Mahlmann, J. & Reuter, A. (2011). Mit Euphorie zur Empathie – Zusatzqualifikation „Interkulturelle Handlungsfähigkeit“. *Hauswirtschaft und Wissenschaft*, 1, 183-186.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017). *Berufliche Bildung. Allianz für Aus- und Weiterbildung*.  
<http://www.bmbf.de/de/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-1071.html>
- Bundesverband hauswirtschaftlicher Berufe MdH e.V. (2016). *Generation Y/Z und Ausbildung heute*, Theley.
- Bylinski, U. (2016). *Inklusion in der Berufsbildung. Perspektivenwechsel und neue Gestaltungsaufgaben, Vortrag in Münster, 19.02.2016*.
- Freie Hansestadt Bremen (2017a). *Bremisches Schulgesetz (aktualisierte Fassung vom 29.06.2017)*.  
[http://transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014\\_tp.c.87318.de&template=00\\_html\\_to\\_pdf\\_d](http://transparenz.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen2014_tp.c.87318.de&template=00_html_to_pdf_d)
- Freie Hansestadt Bremen (2017b). *Verordnung über Ausbildungsvorbereitende Bildungsgänge (AVBG-VO). Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen 2017 (verkündet am 3. Mai 2017. Nr. 5)*.  
[http://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2017\\_05\\_03\\_GBl\\_Nr\\_0051\\_signed.pdf](http://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2017_05_03_GBl_Nr_0051_signed.pdf)
- GER – Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (o. J.). *Aufgaben des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen*.  
<http://www.europaischer-referenzrahmen.de/>
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2017). *Berufliche Bildung ausgewertet – Beratung zukünftig im eigenem Hauptausschuss – Präsidentin: Richtiges Signal (Bericht vom 16.03.2017)*.  
<http://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/berufliche-bildung-aufgewertet-beratungen-kuenftig-in-eigenem-hauptausschuss-praesidentin-richtiges-signal.html>
- Riedl, A. (2011). *Didaktik der beruflichen Bildung* (2. Aufl.). Stuttgart: Franz Steiner.
- Senatorin für Kinder und Bildung (2017a). *Zahlen und Fakten*.  
[http://www.bildung.bremen.de/zahlen\\_und\\_fakten-117153](http://www.bildung.bremen.de/zahlen_und_fakten-117153)
- Senatorin für Kinder und Bildung (2017b). *Inklusion. Der inklusive Prozess an Bremer Schulen*.  
<http://www.bildung.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen117.c.4417.de>
- SZ Blumenthal (2017). *Sprachförderklasse mit Berufsorientierung*. <http://sz-blumenthal.de/hauswirtschaft/sprachfoerderklasse-mit-berufsorientierung/>
- Landesinstitut für Schule Bremen (2016). *Arbeitspapier. Moderatorinnen und Mentoren Berufsbildende Schulen für Unterrichtsentwicklung*. Bremen (unveröffentlicht).

## **Verfasserinnen**

Sigried Boldajipour OStR<sup>in</sup>, Dipl.Oec.-troph., M.A.

Referentin bei der Senatorin für Kinder und Bildung in Bremen

E-Mail: sigried.boldajipour@bildung.bremen.de

Internet: www.bildung.bremen.de

Judith Mahlmann OStR<sup>in</sup>, Dipl.Oec.-troph.

Schulleiterin am Schulzentrum Neustadt – Berufliche Schulen für Hauswirtschaft und Sozialpädagogik, Bremen

E-Mail: judith.mahlmann@schulverwaltung.bremen.de

Internet: www.szn-bremen.de

Anja Reuter StR<sup>in</sup>, Dipl.Oec.-troph.

Koordinatorin Berufsschule für Hauswirtschaft und Fachschule für Personenbezogene Dienstleistungen, Schulzentrum Neustadt – Berufliche Schulen für Hauswirtschaft und Sozialpädagogik, Bremen

E-Mail: A.Reuter@szn-bremen.de

Internet: www.szn-bremen.de