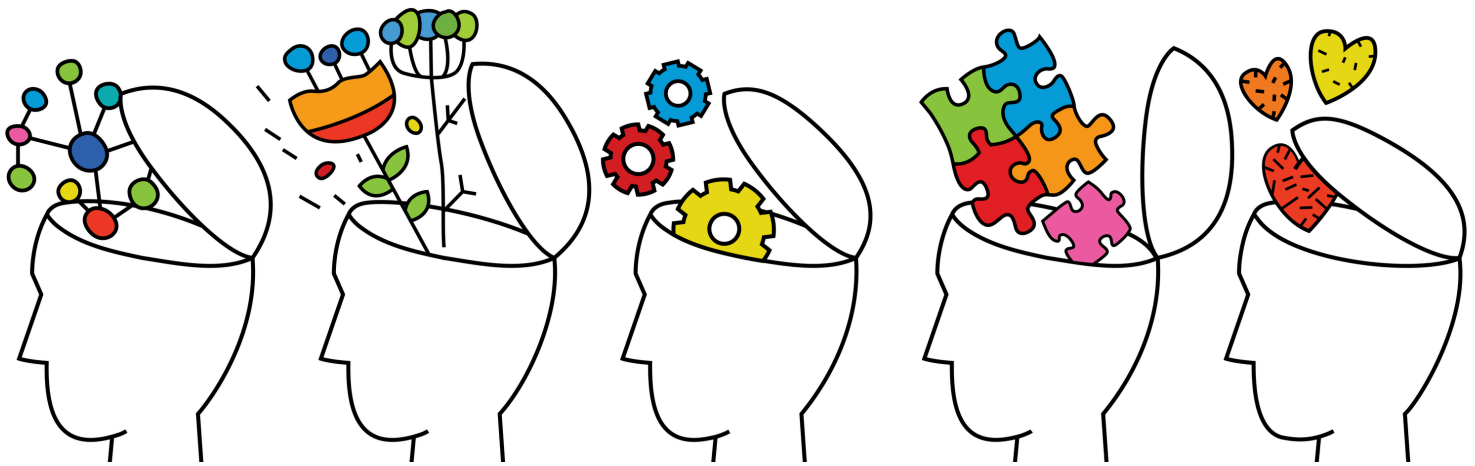




Neurodivergenz in der Ausbildung: Potenziale erkennen statt Defizite sehen

Die Professorin und Autistin Temple Grandin sagte einmal „Ich bin anders, nicht weniger.“

In diesem Beitrag geht es darum, warum „anders denken“ kein Defizit ist und was das für die Ausbildung bedeutet.

In diesem Blog ist immer wieder von Heterogenität die Rede. Es geht um unterschiedliche Schulabschlüsse, Sprachen, Kulturen und Generationen. Eine Dimension von Vielfalt betrachten wir dabei selten, obwohl sie in fast jeder Azubigruppe vorhanden ist. Es geht um neurologische Vielfalt, Neurodivergenz. Menschen nehmen die Welt unterschiedlich wahr, sie verarbeiten Reize unterschiedlich, lernen, denken, fühlen unterschiedlich. Bei manchen unserer Azubis weicht die Art der Verarbeitung der Umwelt mehr oder weniger deutlich vom Durchschnitt ab. Sie sind neurodivergent. Schauen wir mal genauer hin:

Was bedeutet Neurodivergenz eigentlich?

Dass Menschen sich unterscheiden, ist klar, Heterogenität und Vielfalt erleben wir jeden Tag. Wir unterscheiden uns aber nicht nur in unserer Herkunft, Prägung und Kultur, sondern auch darin, wie unsere Gehirne wahrnehmen und Reize verarbeiten. Viele Menschen verarbeiten die Reize sehr ähnlich, was als typisch oder auch „neurotypisch“ gilt. Wenn die Wahrnehmung oder Reizverarbeitung von diesem als typisch bezeichneten Rahmen abweicht, wird das als neurodivergent bezeichnet.

Dabei ist Neurodivergenz kein klares, einzelnes Phänomen, keine Schublade, es ist ein Sammelbegriff. Dazu zählen z. B. ADHS, das Autismus-Spektrum, Lese-Rechtschreibschwäche oder auch Rechenschwäche (neben weiteren, wie z. B. Hochsensibilität). Immer handelt es sich um ein Spektrum, also nicht ja oder nein, sondern in individueller Ausprägung, mal klar wahrnehmbar, mal weniger wahrnehmbar. Und (das ist wichtig zu sagen): es geht nicht primär um Diagnosen, es geht darum, sich bewusst zu sein, dass Menschen einen individuellen Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungsstile haben!

Warum ist das für die Berufsausbildung relevant?

Schätzungen, z. B. nach Doyle (2020) gehen davon aus, dass etwa 15-20 % der Menschen neurodivergent sind, also ca. jeder fünfte. Neurodivergenz ist also keine „Randerscheinung“, es ist eine Eigenschaft, die viele von uns haben.

Und (zum Glück) gibt es in der Gesellschaft immer mehr Bewusstsein für diese neurologische Individualität. Das heißt, wir begegnen dem Thema in Zukunft häufiger. Neurodivergenz kann Herausforderungen mit sich bringen – gleichzeitig aber auch besondere Stärken. Neurodivergente Menschen bringen (auch hier: immer ganz individuell) teils besondere Fähigkeiten mit, so z. B. den sogenannten Hyperfokus, ausgeprägte Detailgenauigkeit oder auch besondere Kreativität oder die Fähigkeit, unkonventionelle Lösungswege zu entdecken. Das sind oft wertvolle Kompetenzen und berufliche Ressourcen.

Temple Grandin hat das mal auf den Punkt gebracht: Die Welt braucht „all kinds of minds“, also jede Art zu Denken. Damit sich diese Potenziale entfalten können, muss das Umfeld passen. Die Verantwortung dafür liegt in der Ausbildung bei uns.

Wie können wir gut / richtig damit umgehen?

Dieser Beitrag kann nur einen ersten Einblick geben, deswegen können hier nur ein paar generelle Tipps untergebracht werden. Wichtig: halten Sie die Ohren offen und beschäftigen Sie sich mit dem Thema. Hier die Tipps:

1. Bewusstsein schaffen

Das ist der erste und wichtigste Schritt. Wer weiß, dass es neurologische Vielfalt gibt, deutet „auffälliges“ Verhalten oft anders. Ein Azubi, der wenig Blickkontakt hält, muss nicht desinteressiert sein, ein Azubi, der in der Werkstatt überfordert wirkt, muss nicht „unfähig“ oder faul sein, vielleicht überreizt ihn der Lärm im Arbeitsumfeld. Verständnis sorgt dafür, dass wir nicht vorschnell bewerten. Ein Prinzip, das wir schon im Rahmen der interkulturellen Kompetenz kennengelernt haben (Mehr zur interkulturellen Kompetenz in der Ausbildung: <https://www.westermann.de/landing/ausbilder-blog/interkulturelle-kompetenz>).

2. Individualität ernst nehmen

Gute Ausbildung war nie für jeden Azubi gleich. Eine gute und möglichst individuelle Lernbegleitung ist und bleibt wertvoll. Gut zu wissen: was vielen Lernenden hilft, hilft oft allen, z. B. klare Struktur, eindeutige Aufgabenstellungen, planbare Abläufe, eine ruhige Arbeitsumgebung.

3. An stärken orientieren

Es sollte nicht immer versucht werden, Defizite auszugleichen, es lohnt sich immer ein Blick auf das, was jemand besonders gut kann (das findet sich auch als wertvolles Prinzip der stärkenorientierten Führung in der Wirtschaftspsychologie).

4. Offen fragen, statt vermuten

Selten kennt jemand die Bedürfnisse einer Person besser als sie selbst. Eine einfache, wertschätzende Frage, wie: „Was hilft dir, das hier gut zu lernen?“ ist oft wirksamer als jedes didaktische Fachwissen.

Fazit

So ein Blogbeitrag bietet viel zu wenig Raum für dieses wichtige Thema. Gleichzeitig ist es zu wichtig, um es nicht hier im Blog zu beleuchten.

Wichtig, mitzunehmen ist:

Neurodivergenz ist kein Sonderthema am Rand, sondern ein realer Teil der Vielfalt in jeder Ausbildungsgruppe. Wir müssen kein/e Spezialist/-innen werden. Es reicht ein bewusster, offener und individueller Blick. Wenn wir Neurodivergenz nicht als Störung, sondern als Teil menschlicher Vielfalt verstehen, gewinnen wir motivierte, oft außergewöhnlich talentierte Nachwuchskräfte und eine Lernkultur, in der mehr junge Menschen wirklich ankommen. Oder noch einmal frei nach Temple Grandin: *„Anders ist nicht weniger!“*