Über die hauptsächlich von Unternehmen geförderte Initiative „Teach First“, die nach eigenem Bekunden etwas gegen die „mangelnde Chancengerechtigkeit“ tun will, haben wir auf den NachDenkSeiten schon mehrfach berichtet, z.B. „Die Privatisierung der Schule auf Staatskosten“ oder „Teach First Deutschland und die Privatisierung (zuerst) der Lehrerausbildung“.
Nachfolgend veröffentlichen wir einen persönlichen Erfahrungsbericht von einem potentiellen (sogenannten) Fellow, der an den Auswahltagen teilgenommen hat [*]. Folgendes ist dabei offenbar und spürbar geworden.

Teach First wird von Großunternehmen finanziert, deren Interessen sind nicht benachteiligte Schüler, sondern sie sehen TF als Möglichkeit Personal für sich zu rekrutieren. So finden die Auswahltage der zukünftigen Fellows zum Beispiel bei McKinsey in Köln statt. Zudem erfolgt die Auswahl der potentiellen Fellows durch ehemalige Unternehmensberater. Ein Pädagoge findet sich nicht darunter. Es geht darum, einen gewissen Typus herauszufiltern, wobei pädagogische und didaktische Fähigkeiten zweitrangig sind. McKinsey kooperiert mit TF und will Fellows nach ihrem Einsatz bei TF werben. Die Sommerschule, in der die Fellows sechs Wochen auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden, wird von der Post DHL organisiert.

Die Länder finanzieren letztlich den Unternehmen verdeckt eine zweijährige Personalauswahl- und Rekrutierungsphase; denn natürlich eignet sich nicht jeder Teilnehmer als zukünftiger „Manager“, wie sich nach den zwei Jahren herausstellen kann.

Deshalb sucht TF auch nicht Menschen mit pädagogischen Kompetenzen, sondern Personen, die sich als zukünftige Führungskräfte eignen, die aber gleichzeitig auch eine soziale und kommunikative “Ader” haben, demensprechend sieht auch das tatsächliche Anforderungsprofil aus.

Im Laufe des Programmes sollen die Teilnehmer von TF immer mehr eine kommerzielle / betriebswirtschaftliche Logik verinnerlichen – sie erhalten ein entsprechendes Feedback (“Sie müssen mit mehr Entschiedenheit und Begeisterung auftreten”) und entsprechende Schulungen (Sommerschule DHL) und Aufgaben (Schülerunternehmen gründen), die sie unmerklich in diese Richtung drängen.

Am Ende steht dann der zukünftige Personalberater von McKinsey, der Arbeitnehmern freundlich und einfühlsam, aber auch bestimmt beibringt, dass ihre Entlassung unvermeidlich und letztlich auch im eigenen Interesse ist, hierfür eignet sich der knallharte BWL-Yuppie nicht so gut, da er viel eher Ablehnung und Widerstand provozieren wird als der sozial kompetente TF-Absolvent.

[«*] *Der Autor ist uns bekannt. Wir haben Verständnis dafür, dass er nicht namentlich genannt werden möchte.*