

## **Forschungsprojekt Nr.: 4.5002**

### **Teilnehmerbetreuung als Ansatzpunkt zur Verbesserung der Lernsituation Arbeitsloser**

#### **Bearbeiter/-innen**

Harke, Dietrich; Krüger, Heinrich ab I/1991; Gottschalk, Bettina bis IV/90

#### **Laufzeit**

III/88 bis IV/95

#### **Ausgangslage**

Qualifizierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes ist eine der wichtigen Aufgaben öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung. Dieser Personenkreis ist nicht nur in besonderem Maße durch Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen, sondern auch durch besondere Probleme belastet, wenn er versucht, durch Weiterbildung seine Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Vielfältige Teilnehmerprobleme und die Abbruchquoten in der AFG-geförderten Weiterbildung dokumentieren diese Situation.

Die Zunahme lernungewohnter Zielgruppen, die negativen psycho-sozialen Auswirkungen längerer Arbeitslosigkeit und die Motivationseinbußen durch unsichere Arbeitsmarktaussichten beeinträchtigen die Erfolgsaussichten der Teilnehmer/-innen<sup>1)</sup> und erschweren die Arbeit des Lehrpersonals in der beruflichen Weiterbildung. Die Ausbilder/Meister und die Lehrkräfte sind meist nicht auf die Arbeit mit diesen Zielgruppen und auf deren Probleme vorbereitet - und sie haben in der Regel auch keine erwachsenenpädagogische Ausbildung. Dennoch ist die Betreuung lernungewohnter oder problembelasteter Teilnehmer/-innen - sei es in Form von Lernberatung, Lernförderung oder sonstiger Unterstützung - eine alltägliche Anforderung an das Lehrpersonal und an Sozialbetreuer - soweit diese vorhanden sind.

Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Erfolgsaussichten Bildungsbenachteiligter besteht darin, Lehrgänge mit einer sozialpädagogischen Begleitung auszustatten. Sozialpädagogen werden aber nicht für alle Lehrgänge finanziert, in denen sich Arbeitslose befinden, sondern nur für besonders schwierige Gruppen. Betreuung oder Unterstützung einzelner Personen ist aber häufig auch sonst erforderlich.

Die Qualifikation des Lehr- und Betreuungspersonals und dessen Kooperation sind zentrale Bestimmungsfaktoren für die Gestaltung von Lernsituationen und für die Qualität von Teilnehmerbetreuung. Das Verhältnis zwischen Lehr- und Betreuungspersonal und die Intensität von Abstimmung und Zusammenarbeit ist ein wichtiger Punkt für den Erfolg von sozialpädagogischer Betreuung. Hier gibt es häufiger noch Berührungspunkte und Diskrepanzen aufgrund von Vor-

---

<sup>1</sup> Auch wenn manchmal nur die männliche Form verwendet wird, sind immer beide Geschlechter gemeint.

urteilen, unterschiedlichen Wertvorstellungen, verschiedenen pädagogischen Orientierungen oder Kontroversen um Status oder Bezahlung. Eine Möglichkeit, den Abstand zwischen den Berufsgruppen zu verringern, die Zusammenarbeit zu fördern sowie die Kompetenzen für die Bildungsarbeit mit Lernungsgewohnten zu erweitern, kann eine darauf abgestellte, gemeinsame Fortbildung sein, wie sie zu Projektbeginn mit dem Modellversuch MVQ vorbereitet wurde.

Die Notwendigkeit, sowohl Teilnehmer/-innen als auch das Personal in der beruflichen Weiterbildung bei der Bewältigung seiner Aufgaben zu unterstützen, wurde auch vom Hauptausschuß des Bundesinstitutes unterstrichen: in zwei Empfehlungen wurde auf die besonderen Erfordernisse einer Lernproblemlberatung und auf die Förderung des Weiterbildungspersonals eingegangen<sup>2)</sup>.

## **Ziele**

Das Forschungsprojekt sollte Erkenntnisse erbringen, wie durch Teilnehmerbetreuung die Erfolgsaussichten Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung verbessert werden können. Das ist vor allem für solche Arbeitslosen erforderlich, die als Lernungsgewohnte oder Langzeitarbeitslose schlechte Lernvoraussetzungen oder erhebliche persönliche oder soziale Schwierigkeiten in Bildungsmaßnahmen mitbringen.

Über Teilnehmerbetreuung/sozialpädagogische Begleitung in Regelmaßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU) für Arbeitslose bestand ein Informationsdefizit - es gab kaum einschlägige Untersuchungen oder Veröffentlichungen. Die wenigen vorhandenen Studien bezogen sich auf die berufliche Erstausbildung, einige spätere befaßten sich mit sozialpädagogischem Handeln unter den günstigen Rahmenbedingungen einer Modellversuchsreihe.

Die Ziele des Forschungsprojektes wurden durch Arbeiten an zwei Schwerpunkten verfolgt:

### **a) Die Zusammenstellung und Untersuchung von Konzepten zur Teilnehmerbetreuung in der beruflichen Weiterbildung**

Da Teilnehmerbetreuung - vor allem als sozialpädagogische Begleitung in Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose - zunehmend an Gewicht gewonnen hatte, sollten das Vorgehen in der Praxis und die verwendeten Konzepte untersucht, beschrieben und die Erfahrungen dokumentiert werden, um für potentielle Anwender zugänglich zu sein. Als einzelne Ziele wurden verfolgt:

---

<sup>2</sup> HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung - Empfehlungen des Hauptausschusses zur Lern- und Problemlberatung von Lernungsgewohnten in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesanzeiger Nr. 100/1991 sowie in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1991, S. 36-40;  
HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung zur Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesanzeiger Nr. 222/1992 sowie auch als Beilage zu: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/1993

- Ermittlung der Gestaltung einschlägiger FuU-Maßnahmen, vor allem hinsichtlich der Teilnehmerrekrutierung, der Qualifikation des Personals, der didaktisch-methodischen Maßnahmekonzepte und der Konzepte sozialpädagogischer Begleitung.
- Untersuchung der Tätigkeit und kritischer Punkte sozialpädagogischer Begleitung, einschließlich des eigenen Aufgaben- und Rollenverständnisses, der Erwartungen beteiligter Personen und der Erfolgsmaßstäbe und Akzeptanz dieser Arbeit.
- Erfassung der Abstimmung und Kooperation sozialpädagogischer Begleitung mit anderen Personen und Institutionen, vor allem mit Arbeitsberatern, dem Lehrpersonal und anderen Beratungsstellen und Initiativen.

Auf dieser empirischen Grundlage sollten aus dem Projekt Vorschläge zur Teilnehmerbetreuung formuliert werden.

#### **b) Die Untersuchung von Verlauf und Auswirkungen einer gemeinsamen Langzeitfortbildung für Lehr- und Betreuungspersonal**

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde der Modellversuch MVQ zur Qualifizierung von Bildungspersonal wissenschaftlich begleitet. Er zielte darauf ab, durch eine teamorientierte pädagogisch-psychologische Fortbildung von Lehr- und Betreuungspersonal eine Kompetenzerweiterung und Verbesserung der Kooperation zu erreichen. Es wurden die drei Berufsgruppen "Ausbilder, Lehrkräfte und Sozialpädagogen" einbezogen. Die Kernidee der Fortbildung war, miteinander und voneinander für eine gemeinsame Praxis zu lernen.

Die Arbeit an diesem zweiten Schwerpunkt konnte erst verzögert aufgenommen werden und erforderte 1991 eine Projektverlängerung, weil der zugrundeliegende Modellversuch MVQ erst zwei Jahre später als ursprünglich vorgesehen begonnen werden konnte.

Orientiert an den Zielsetzungen des Modellversuchs wurden vor allem folgende Forschungsziele verfolgt:

- Ermittlung der Auswirkungen der Fortbildung auf die Verbesserung der pädagogischen Kompetenz des Bildungspersonals;
- Untersuchung der Auswirkungen der Fortbildung auf das Verhältnis und auf die Kooperation der drei einbezogenen Berufsgruppen;
- Einschätzung der Fortbildungsergebnisse hinsichtlich ihres Beitrages zur Verbesserung der Qualität von Bildungsmaßnahmen für Lernungewohnte;
- Untersuchung der Transfermöglichkeiten des erprobten Fortbildungskonzepts.

## Ergebnisse

### Ergebnisse zur Praxis der Teilnehmerbetreuung in der beruflichen Weiterbildung

In Theorie und Praxis der sozialen Arbeit ist man sich darüber einig, daß berufliche Bildungsmaßnahmen mit arbeitslosen - und insbesondere langzeitarbeitslosen - Erwachsenen eine Betreuung bzw. sozialpädagogische Begleitung erfordern. Ein erfolgreicher Lehrgangsabschluß und eine dauerhafte berufliche Eingliederung sind nur dann wahrscheinlich, wenn - neben der fachlichen Qualifizierung - die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Teilnehmer/-innen zur Bewältigung des Problemfeldes "Arbeitslosigkeit" gefördert werden.

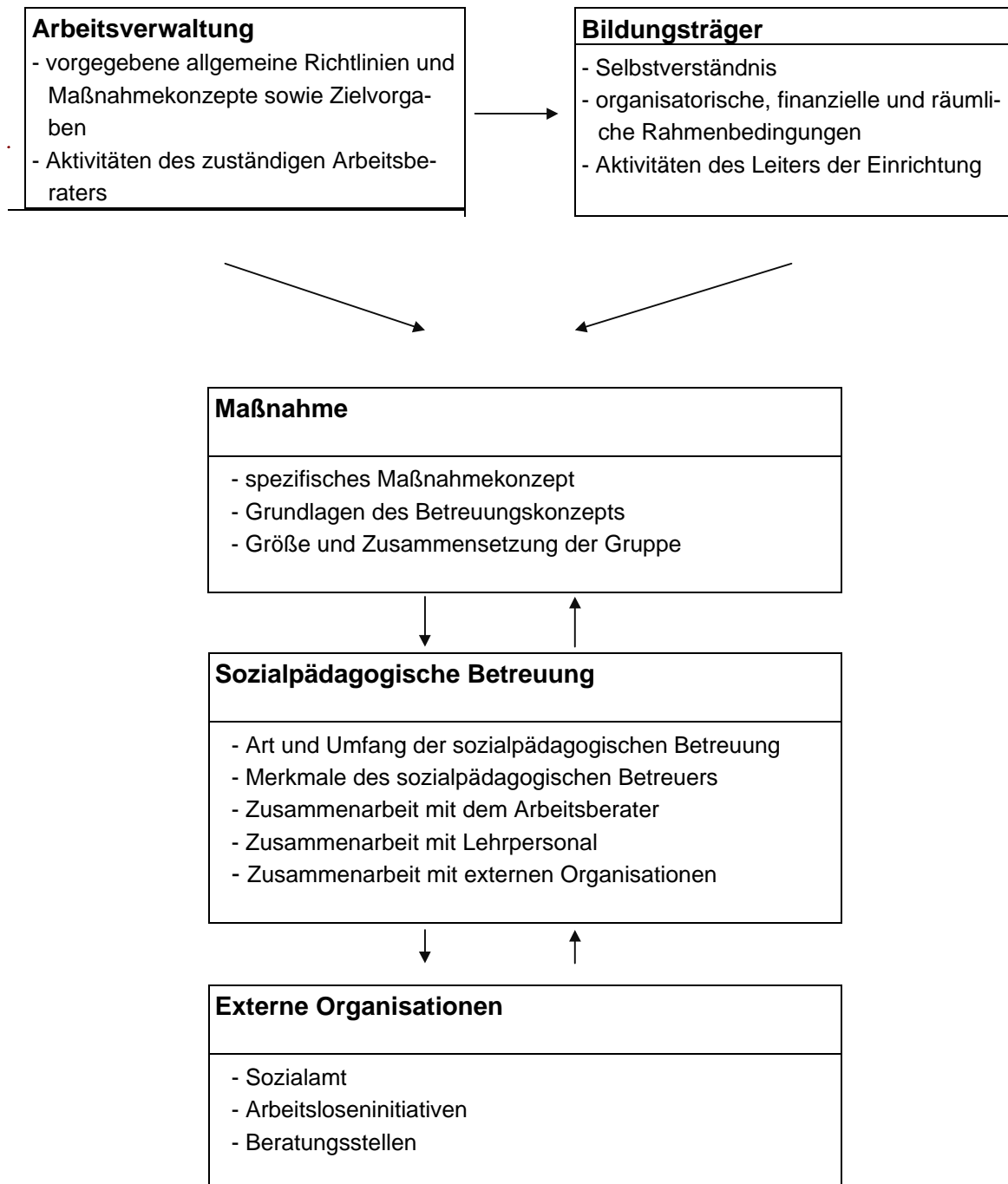
In Regemaßnahmen von FuU gibt es sozialpädagogische Begleitung bzw. Betreuung vor allem in der Qualifizierung von besonderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes. In Lehrgängen für Arbeitslose ist sie nicht durchgängig anzutreffen, sei es wegen zunehmender Einsparnotwendigkeiten, wegen vorhandener Vorbehalte bei Arbeitsämtern oder Bildungsträgern oder wegen Fehleinschätzungen der Möglichkeiten und Leistungsfähigkeit von Teilnehmerbetreuung. Wie Teilnehmerbetreuung in der Praxis aussieht und welche Folgerungen daraus gezogen werden können, zeigen die Ergebnisse der durchgeführten Fallstudien und einer Literaturanalyse<sup>3</sup>).

Zunächst sollen die wichtigsten Rahmenbedingungen und Einflußgrößen für die sozialpädagogische Begleitung und ihre Zusammenhänge anhand einer Graphik veranschaulicht werden.

---

<sup>3</sup> HARKE, D., GRETSCH, L. u. SCHNEIDER, N.: Teilnehmerbetreuung in der beruflichen Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 145. Berlin und Bonn, 1992

## Rahmenbedingungen und Einflußgrößen sozialpädagogischer Teilnehmerbetreuung



Vorgaben und Richtlinien der *Arbeitsverwaltung* bestimmen in hohem Maße die sozialpädagogische Betreuung. Die Akzeptanz dieser Form von pädagogischer Unterstützung ist in den Arbeitsämtern nach allgemeiner Einschätzung ungleich höher als noch vor wenigen Jahren. Mit dem zwischen Arbeitsamt und Bildungsträger abgestimmten Maßnahmenkonzept sind auch die Rahmenbedingungen für die Betreuung festgelegt, z.B. der vorgesehene Stundenumfang oder die Beteiligung der Lehrkräfte daran. Ein wesentliches Kriterium der Wirksamkeit von Betreuung ist der jeweilige Personalschlüssel: er lag in den untersuchten 8 Bildungsmaßnahmen zwischen

1:10 und 1:30 und damit nicht immer im Rahmen der vom Bundesinstitut für notwendig angesehenen Größenordnung von 1:24<sup>4</sup>).

Im Selbstverständnis der *Träger*, der Leiter und der Lehrkräfte hinsichtlich der Zielgruppen und ihrer Betreuung zeigten sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den einbezogenen freien, kommunalen, arbeitgebernahen, arbeitnehmernahen oder kirchlichen Trägern. Die Akzeptanz sozialpädagogischer Betreuung entsprach entweder bereits der gesellschafts- und bildungspolitischen Ausrichtung des Trägers oder der Einsicht in die Notwendigkeit entsprechend ausgestalteter Bildungsangebote für schwer vermittelbare Arbeitslose. Die befragten Leiter hielten die Betreuung für unverzichtbar. Die institutionellen Rahmenbedingungen (wie Räumlichkeiten, Vergütung, Fortbildungsmöglichkeiten oder Supervision) beeinflussen die sozialpädagogische Betreuung deutlich und schränken eine effiziente Betreuungsarbeit z.T. ein.

Mit der *Maßnahme* bzw. dem Maßnahmekonzept ist meist nur ein grober Betreuungsrahmen festgelegt. Dauer und Inhalt des Lehrgangs, die Arbeitsteilung und Zusammenarbeit mit dem Lehrpersonal, Größe und Zusammensetzung der Gruppe und das Ziel der (Re-) Integration der Teilnehmer/-innen ins Arbeitsleben bestimmen das Aufgabengebiet der Betreuer.

Im Verhältnis mit dem Lehrpersonal wurde in fast allen untersuchten Maßnahmen eine reibungslose und harmonische Zusammenarbeit mit den Betreuern konstatiert. Lehrkräfte und Ausbildungspersonal fühlen sich durch die sozialpädagogische Betreuung spürbar entlastet, die Auswirkungen auf Unterricht und Unterweisung wurden von ihnen durchweg als positiv empfunden. Die erwarteten und sonst z.T. anzutreffenden Unstimmigkeiten zwischen Lehr- und Betreuungskräften aufgrund unterschiedlicher Wertvorstellungen oder Bezahlung traten hier nicht in Erscheinung.

Für die Form der Betreuung ist das Ausmaß der Verzahnung mit dem Maßnahmekonzept, der Grad der Integration, ein wichtiges Kriterium. Idealtypisch lassen sich unterscheiden<sup>5</sup>):

- sozialpädagogische Begleitung (additiv, als Ergänzung zum Lehrgang)
- sozialpädagogische Orientierung (alle Fachkräfte übernehmen (sozial-) pädagogische Aufgaben)
- integrierte Sozialpädagogik (Betreuer übernehmen auch Ausbildungsfunktionen).

Bei vier der untersuchten Maßnahmen war die Betreuung stärker integriert, dort gab es eher fließende Übergänge zu den Aufgabengebieten der Lehrkräfte/Ausbilder, und diese hatten auch Betreuungsfunktionen.

Die konkrete Handhabung und Ausgestaltung der *Betreuung* und ihr Stellenwert für die Maßnahme hingen von einer Vielzahl von Einflußfaktoren ab: u.a. vom Aufgabenverständnis und der Qualifikation des Betreuers, von den Erwartungen an Betreuung und ihrer Akzeptanz bei den Teilnehmern/-innen und dem Lehrpersonal. Da Betreuer aus verschiedenen Berufen kommen

<sup>4</sup> Vgl. BREUER, K.-D. und KLEINSCHMIDT, R.: Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen. Ergebnisse einer Arbeitstagung der Träger und Projektleiter. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 2/1987, S. 66 f.

<sup>5</sup> Vgl. DJAFARI, N. und KADE, S.: Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung. Praxishilfen für die Umschulung Nr. 3, Pädagogische Arbeitsstelle des Dt. Volkshochschul-Verbandes, Frankfurt a.M. 1987, S. 7 ff.

können (in den untersuchten Bildungsmaßnahmen arbeiteten u.a. Sozialpädagogen, Psychologen, aber auch Soziologen und Theologen), ist auch die Vorgehensweise je nach Qualifikation sehr unterschiedlich. Die Tätigkeit von Sozialpädagogen lag vorwiegend im Spannungsfeld zwischen "verlängertem Arm des Arbeitsamtes" und "Anwalt der Teilnehmer". Die Anforderungsprofile der Bildungsträger waren weniger von formalen Qualifikationen als von Erwartungen an die Berufserfahrung und an bestimmte Persönlichkeitsmerkmale der Betreuer geprägt. In der Mehrzahl der untersuchten Maßnahmen gab es keine methodisch ausdifferenzierten Betreuungskonzepte und keine schriftliche Fixierung.

Im Lehrgangsalldag wird sozialpädagogische Betreuung mit vielfältigen Aufgaben konfrontiert. Zum Aufgabengebiet gehören vor allem direkte Kontakte mit Teilnehmern, aber auch die Zusammenarbeit mit externen Stellen. In einigen untersuchten Fällen hatte der sozialpädagogisch orientierte Unterricht großen Anteil an der Arbeitszeit, in anderen Einrichtungen bestand die Arbeit zum größten Teil aus Praktikumsbetreuung und der Akquisition und Organisation von Praktikumsstellen mit dem Ziel einer anschließenden Arbeitsaufnahme. Betreuer fungieren als "Jobvermittler" und erweitern so den Radius der Arbeitsverwaltung.

Die Akzeptanz sozialpädagogischer Betreuung war in allen Fallstudien hoch; die Notwendigkeit wurde von allen Befragten übereinstimmend und nachdrücklich anerkannt. Die vorrangigen Erwartungen an sozialpädagogische Betreuung zeigt die folgende Grafik:

<b>Vorrangige Erwartungen an sozialpädagogische Betreuung</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>o Stabilisierung und Förderung der Persönlichkeit</li><li>o Hilfestellung bei familiären Problemen</li><li>o Hilfestellung bei finanziellen Problemen</li><li>o Förderung arbeitsweltbezogener Eigenschaften</li><li>o Hilfestellung bei gesundheitlichen und Suchtproblemen</li></ul>

Der "Förderung und Stabilisierung der Persönlichkeit" wird besondere Bedeutung zuerkannt. Wenn das gelingt, hat dies auch positive Auswirkungen auf die anderen genannten Erwartungen und Zielsetzungen.

Den genannten Erwartungen entsprachen auch die vorherrschenden Anlässe für Betreuung: Finanzielle und familiäre/private Probleme, Defizite bei arbeitsweltbezogenen Eigenschaften, Probleme mit Alkohol und gesundheitliche Probleme. Als Kriterien für den Erfolg sozialpädago-

gischer Betreuung wurden vor allem die "Förderung arbeitsweltbezogener Eigenschaften" und "sozialer Fähigkeiten in Bewerbungssituationen" angesehen. Denn alle Bemühungen müssen vor dem Hintergrund des Maßnahmeziels, der (Re-) Integration in das Arbeitsleben, bewertet werden. Soziale Defizite und instabile Persönlichkeitsstrukturen gelten, neben ungenügender Qualifikation und fehlenden arbeitsweltbezogenen Eigenschaften, als wesentliche Gründe für einen nicht erfolgreichen Maßnahmeabschluß bzw. für eine nicht erfolgte Vermittlung. Dennoch orientiert sich die Beurteilung des Erfolges sozialpädagogischer Betreuung nicht nur an einer späteren Arbeitsaufnahme, sondern auch daran, inwieweit die Aufarbeitung anderweitiger Probleme der Teilnehmer/-innen geleistet werden konnte.

Für die Qualität und Erfolgsaussichten sozialpädagogischer Betreuung haben *Kontakte zu externen Organisationen* einen hohen Stellenwert. In der Kooperation mit den Arbeitsberatern wurde übereinstimmend eine kooperative Grundeinstellung der Interaktionspartner festgestellt. Eine insgesamt arbeitsentlastende Funktion der sozialpädagogischen Betreuung für die Arbeitsverwaltung wird von den Arbeitsberatern eindeutig bejaht. Der Kooperation der Betreuer mit anderen Stellen maßen alle Befragten viel Bedeutung zu. Insbesondere den Suchtberatungsstellen, aber auch der Schuldnerberatung und den Arbeitsloseninitiativen kommt eine besondere Funktion zu, da diese durch fachspezifisches Wissen den Betreuer entlasten und für eine mögliche Nachbetreuung der Teilnehmer/-innen in Betracht kommen.

### **Empfehlungen zur sozialpädagogischen Betreuung**

Auf der Grundlage eines Sachverständigengesprächs, der Fallstudienresultate und der Erkenntnisse einer Literaturanalyse wurden aus dem Projekt des BIBB acht Empfehlungen zur sozialpädagogischen Betreuung in Lehrgängen von FuU formuliert<sup>6</sup>):

1) *Verankerung im Maßnahmekonzept*

Für die Betreuung ist ein fest umrissenes Tätigkeitsprofil notwendig, um den oftmals diffusen Handlungsrahmen der Betreuer eindeutiger zu gestalten und um Verantwortlichkeiten und Kompetenzen klarer zu definieren.

2) *Gewichtung der Aufgabenfelder*

Anzustreben ist eine stärkere Entlastung der Sozialbetreuer von Aufgaben im Bereich Organisation, Verwaltung und Lehre, um die Betreuungstätigkeit effizienter zu gestalten. Sozialpädagogen sollten nicht in zu hohem Maße in den Unterricht einbezogen werden, damit nicht Zeit für Beratung und Hilfestellung fehlt.

3) *Professionalisierung*

Das bisherige, überwiegend an Persönlichkeitsmerkmalen orientierte Anforderungsprofil für Betreuungsaufgaben sollte zugunsten professioneller Kenntnisse und Fertigkeiten verschoben werden.

---

<sup>6</sup> Vgl. HARKE, D., GRETSCH, L. u. SCHNEIDER, N.: Teilnehmerbetreuung in der beruflichen Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 145. Berlin und Bonn, 1992, S. 234 ff. Dort sind die Empfehlungen etwas ausführlicher formuliert.



- 4) *Raumausstattung*  
Die räumlichen Bedingungen für Betreuungs- und Beratungsleistungen sollten durch Bereitstellung geeigneter Räume für Einzelgespräche und Unterrichtsvorbereitung verbessert werden.
- 5) *Vergütung*  
Die Höhe der Vergütung sollte dem Ausbildungsstand der Betreuungskräfte entsprechen, einheitliche Regelungen für die Beschäftigten in Lehrgängen der beruflichen Fortbildung und Umschulung sind anzustreben.
- 6) *Personalschlüssel*  
In Anlehnung an die Regelungen des Benachteiligtenprogramms wird für FuU als Mindestschlüssel für sozialpädagogische Betreuung ein Verhältnis 1:24 angestrebt.
- 7) *Qualifikation und Ausbildung*  
Die für eine Betreuung schwervermittelbarer Arbeitsloser erforderlichen Qualifikationen sollten in den Studiengängen für Sozialpädagogik/Sozialarbeit vermittelt werden - z.B. rechtliche Grundlagen der beruflichen Weiterbildung und Inhalte des Arbeitsförderungsgesetzes. Basierend auf einer Reflexion des Themas "Arbeitslosigkeit" und der psychosozialen Folgen einer neuen "Defizit"-Pädagogik sollten adäquate Lernformen für Langzeitarbeitslose entwickelt werden.
- 8) *Fortbildung und Supervision*  
Das Spektrum der vorhandenen Seminarangebote sollte inhaltlich und programmatisch erweitert werden und Angebote eines träger- und fachübergreifenden Erfahrungsaustausches miteinbeziehen. Betreuer sollten auch Möglichkeiten zur Supervision erhalten.

### **Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung der gemeinsamen Langzeitfortbildung MVQ für Lehr- und Betreuungspersonal**

#### *o Konzept und Struktur der Fortbildung MVQ*

In zwei Durchgängen wurde eine berufsbegleitende gemeinsame Fortbildung für Ausbilder, Lehrkräfte und Sozialpädagogen durchgeführt. Sie umfaßte im ersten Durchgang 192, im zweiten 168 Stunden bei einer Laufzeit von jeweils 14 Monaten und war als teamorientierte Langzeitfortbildung konzipiert, die auch auf Persönlichkeitsentwicklung abzielte. Die Fortbildung wurde in acht meist dreitägigen Seminaren durchgeführt. Die didaktische Grundstruktur sah in der zweiten Fassung eine Gliederung in drei Stränge vor: projektorientierte Arbeit, themenorientierte Arbeit und berufsgruppenorientierte Arbeit. Sie wurden durch Praxisbegleitung in Form regelmäßiger Fallbesprechungen ergänzt.

Die Modellversuchspopulation umfaßte 48 Personen aus den drei Berufsgruppen, verteilt auf zwei Fortbildungsdurchgänge mit jeweils rund 24 Personen. Ein Drittel der Fortbildungsteilnehmer/-innen kam aus der Stiftung Berufliche Bildung, zwei Drittel gehörten zum Personal der an beiden Durchgängen beteiligten fünf bzw. sechs weiteren Bildungseinrichtungen. Sie entsand-

ten jeweils ein Team von Mitarbeitern, idealerweise bestehend aus Angehörigen der drei Berufsgruppen.

Im folgenden wird zunächst darauf eingegangen, wieweit die für den Modellversuch formulierten Zielsetzungen erreicht werden konnten. Danach geht es um Ergebnisse zur Akzeptanz und Wirkung einzelner Seminarelemente, Fortbildungsthemen und methodischer Vorgehensweisen hinsichtlich der Zielerreichung.

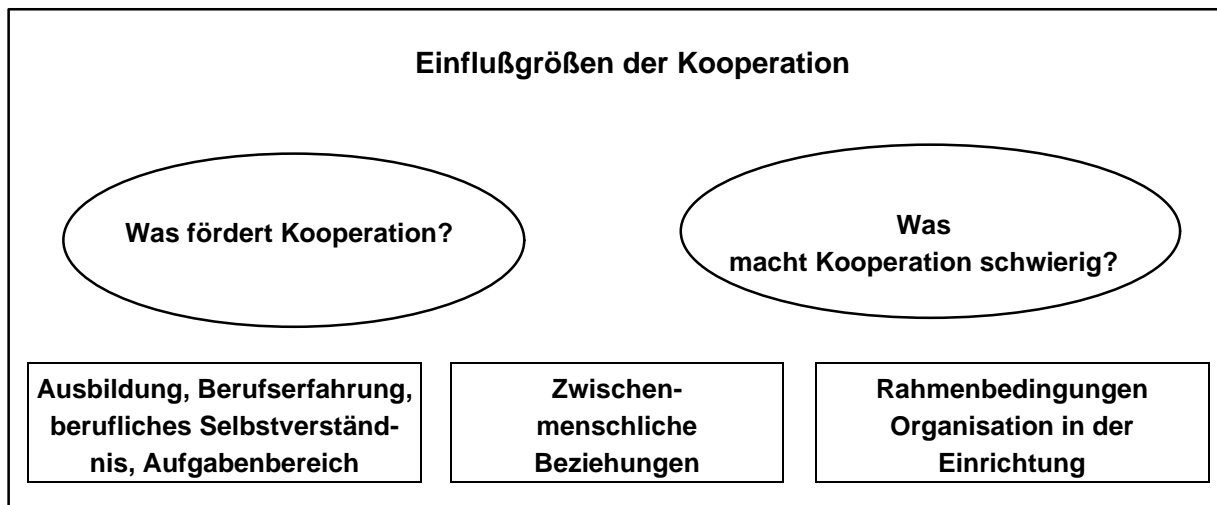
*o Erweiterung der pädagogischen Kompetenz und des Handlungsspektrums des Bildungspersonals*

Vom pädagogischen Bildungspersonal wird eine kontinuierliche Erweiterung der eigenen personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen erwartet, sonst kann es den Anforderungen aus den vielfältigen Wandlungsprozessen nicht gerecht werden. Es ist von seiner Ausbildung kaum auf neue Rollen als Berater und Moderator von Lernprozessen vorbereitet und auch nicht auf die besonderen Notwendigkeiten der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten. Die Fortbildung war auf Erweiterung der pädagogisch-psychologischen Kompetenzen fokussiert.

Dieses Ziel konnte in vieler Hinsicht realisiert werden, vor allem durch die methodische Vielfalt der Fortbildung und die Art der behandelten Themen. Vielfältige methodische Anregungen haben Eingang in den Berufsalltag der Fortbildungsteilnehmer/-innen gefunden. Mit thematischen Schwerpunkten, wie "Lehren und Lernen, Schlüsselqualifikationen, Problem- und Konfliktlösen, Kommunikation und Gesprächsführung, Lernprobleme und Lernberatung, Gruppenleiten" wurden zentrale Kompetenzbereiche des Lehr- und Betreuungspersonals bearbeitet. In Fallbesprechungen wurden entsprechende Probleme aus dem Berufsalltag aufgegriffen. Die erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen haben das Handlungsspektrum des Bildungspersonals deutlich verbreitert.

*o Verbesserung der Kooperation zwischen den drei einbezogenen Berufsgruppen*

Die angestrebte Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Ausbildern/-innen, Lehrkräften und Sozialpädagogen/-innen wurde innerhalb der Fortbildung weitgehend erreicht. Gemeinsames praxisorientiertes Lernen der drei Berufsgruppen hat in vielfältigen Arbeitsformen Austausch und Klärungen ermöglicht, Verständnis und Akzeptanz anderer beruflicher Sicht- und Handlungsweisen erhöht und auch zum Abbau von Vorurteilen beigetragen. Damit wurde eine gute Grundlage für die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation im Berufsalltag geschaffen, notwendig dafür sind aber zugleich förderliche Rahmenbedingungen und organisatorische Strukturen in den Institutionen (z.B. Personalschlüssel, gleichzeitige Anwesenheit). Neben diesen gehören - wie die Grafik verdeutlicht - zwischenmenschliche Beziehungen (z.B. Sympathie, Vertrauen, Konkurrenz) und berufsbezogene Aspekte (z.B. gemeinsame oder unterschiedliche Ziele, Prinzipien) zu den wichtigen Einflußgrößen, die Kooperation begünstigen oder behindern.



Bei der Befragung der Teilnehmer/-innen zur Kooperation in ihren Bildungseinrichtungen wurden drei Stufen von Kooperation unterschieden:

- *Austausch von Informationen* über die alltägliche Arbeit, z.B. Gespräche über Erfahrungen, Probleme oder Planungen
- *Abstimmung bzw. Absprache* über das geplante Vorgehen oder Handeln, z.B. bei der Behandlung von Themen oder im Umgang mit Teilnehmern/-innen bzw. Auszubildenden
- *Gemeinsame Vorbereitung oder Entwicklung*, z.B. von Themen, Aufgabenstellungen oder Projekten

Nur der Austausch von Informationen erfolgte regelmäßig. Die zweite Stufe "Absprache und Abstimmung" war zwar allen bekannt, wurde aber nicht immer praktiziert und war teilweise auch mit Problemen verbunden. Die "gemeinsame Vorbereitung und Entwicklung" gab es nur in einigen Bildungseinrichtungen, einige Befragte haben noch nie in dieser Form mit anderen zusammengearbeitet.

o *Erhöhung der Qualität von Bildungsmaßnahmen für Lernungewohnte*

Von positiven Auswirkungen auf die Qualität einschlägiger FuU-Maßnahmen wird als Ergebnis der Umsetzung von Fortbildungserfahrungen ausgegangen. Dabei bilden zum einen die in vielen Bereichen erweiterten pädagogisch-psychologischen Kompetenzen der Fortbildungsteilnehmer/-innen eine tragfähige Grundlage. Die besondere Akzeptanz von Themen und Methoden, die das Erkennen und Klären zwischenmenschlicher Probleme oder gruppendynamischer Vorgänge sowie den Umgang mit besonderen Teilnehmerschwierigkeiten zum Gegenstand hatten, belegt das. Zum anderen hat die verbesserte Kommunikation bzw. Kooperation zwischen den Berufsgruppen eine erfolgversprechende Ausgangsbasis zur Verbesserung der Qualität von Bildungsmaßnahmen geschaffen. Hierbei ist von einer besseren Abstimmung des

pädagogischen Vorgehens der Berufsgruppen auszugehen, im Sinne einer stärkeren Integration von Unterricht, Unterweisung und Betreuung der Teilnehmer. Dies dürfte die Lernsituation Lernungewohnter entscheidend verbessern und ihre Erfolgchancen wirksam erhöhen.

*o Transfermöglichkeiten des Fortbildungskonzepts*

Bei der Einschätzung der Übertragbarkeit des Fortbildungskonzepts ist zwischen den Zielsetzungen und leitenden Gestaltungsprinzipien einerseits und der erprobten Struktur andererseits zu unterscheiden. Die Hauptzielsetzungen der gemeinsamen Fortbildung von Lehr- und Betreuungspersonal - Erweiterung der pädagogischen Kompetenz und Verbesserung der Kooperation - haben sich als realisierbar erwiesen. Diese Zielsetzungen und die ganzheitlichen Gestaltungsprinzipien im MVQ sind als transferfähig anzusehen.

Die Teamorientierung der Fortbildung, die von einer gleichzeitigen Einbeziehung der in einem Arbeitsbereich tätigen Berufsgruppenangehörigen ausgeht, war und erscheint auch künftig aus mehreren Gründen schwerer zu realisieren: Es gab nur in wenigen Bildungseinrichtungen feste Teamstrukturen und darauf abgestellte Arbeitsbereiche der Berufsgruppen. Als Organisationsform herrschte in den Bildungseinrichtungen eine Abteilungs- oder Bereichsstruktur vor. Zwischen den Berufsgruppenangehörigen gibt es damit oft nur partielle Berührungspunkte, und diese wechseln auch mit Änderungen im Bildungsangebot der Träger.

Ein zweites Problem war die gleichzeitige Freistellung der im selben Bereich tätigen Mitarbeiter/-innen mit entsprechender Vertretungsregelung für einen längeren Zeitraum, wie es die Langzeitform der Fortbildung erforderte. Hier sind deutliche Einschränkungen hinsichtlich der Transferfähigkeit der erprobten Struktur zu machen - vor allem bedingt durch die gegenüber der Anfangsphase des Modellversuchs stark verengten finanziellen Rahmenbedingungen für berufliche Bildung und Personalfortbildung. Nur wenige Bildungsträger werden in der Lage sein, Fortbildung dieser Größenordnung für ihr Personal aus eigener Kraft zu finanzieren. Ein Transfer des didaktischen Ansatzes mit den inhaltlichen und methodischen Schwerpunkten des Fortbildungskonzepts ist deshalb in veränderter Weise vorgesehen.

- Die Fortführung beim Modellversuchsträger erfolgt durch eine Tochtergesellschaft der Stiftung Berufliche Bildung, die 'interventio Personalentwicklung'. Von ihr wird eine Halbjahresfortbildung 'Ausbilden im Team' angeboten. Sie enthält wesentliche thematische und didaktische Schwerpunkte aus dem MVQ und orientiert sich an den gleichen Grundwerten humanistischer Psychologie und Pädagogik.
- Basierend auf vorliegenden Videosequenzen aus dem zweiten Durchgang und entstandenen schriftlichen Materialien wurde mit der Entwicklung eines Medienpaketes 'Kooperieren im pädagogischen Team' begonnen. Damit soll ein offenes und erweiterbares mediengestütztes Fortbildungskonzept zur Integration und Weiterqualifizierung pädagogischer Teams in der außerbetrieblichen beruflichen Bildung bereitgestellt werden. Gleichzeitig dient es zur Selbstqualifizierung derjenigen, die diese Fortbildung für das pädagogische Personal vorbereiten, leiten oder moderieren wollen. Das Medienpaket soll den Ergebnistransfer für andere Bildungsträger sichern.

- Als Fortbildungsmaterial wird unter dem Titel 'Teamkonferenz' eine Fallsammlung mit häufigen Problemen aus der Ausbildungs- und Weiterbildungspraxis veröffentlicht werden. Die Fälle sollen - didaktisch aufbereitet - als Muster oder Einstiege für kooperatives Problemlösen dienen.
- o *Erfahrungen mit zentralen Fortbildungselementen*

Für gemeinsame Fortbildungen von Lehr- und Betreuungspersonal ergaben die Erfahrungen mit den Hauptelementen der Fortbildung MVQ wichtige Aufschlüsse. Nach den beiden Durchgängen lassen sich folgende Erkenntnisse formulieren:

- *Themenarbeit*  
Die thematischen Blöcke, die die inhaltlichen Schwerpunkte der sechs Seminare des ersten Durchgangs bildeten, „Zielgruppengerechte Pädagogik, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Unterrichtsdidaktik, Beratung, Gruppenleitung sowie Kooperation und Organisationsentwicklung“ wurden nach den Durchführungserfahrungen nicht alle in den zweiten Durchgang übernommen. In diesem hat sich die in der folgenden Grafik veranschaulichte Themenpalette bewährt.

### **Hauptthemen und Inhalte der Fortbildung MVQ**

<b>Didaktisch-methodische Modelle</b>	<b>Modelle von Gruppenleitung</b>	<b>Modelle der (Lern-)Beratung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von Anfangs- und Schlußsituationen,</li> <li>• Förderung des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen,</li> <li>• Planung und Vorbereitung von Unterricht/ Unterweisung,</li> <li>• Teilnehmeraktivierende Methoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitungsstile,</li> <li>• Analyse von Gruppenstruktur und Gruppendynamik,</li> <li>• Umgang mit Störungen und Krisen in der Gruppe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernprobleme und Lernberatung,</li> <li>• Lernberatung als Lehrstrategie,</li> <li>• Grundlagen partnerzentrierter Gesprächsführung.</li> </ul>

Als die drei wichtigsten Themen- bzw. Inhaltsbereiche wurden von den Absolventen/-innen der Fortbildung angesehen: 1. Aspekte der Gruppe, Gruppendynamik; 2. Kooperation mit Kollegen/-innen, Teamarbeit und 3. Analyse von Lehr-Lern-Situationen und -prozessen. Bei den verschiedenen Sozialformen in der Themenarbeit haben vor allem Kleingruppen Anklang gefunden - wegen der wechselnden personellen Besetzungen, der unterschiedlichen Perspektiven und der Anregungen durch andere. Da die Kleingruppen in der Regel berufsübergreifend zusammengesetzt waren, ist diese Arbeitsform nicht nur hinsichtlich der Kom-

petenzerweiterung positiv zu beurteilen, sondern auch in Bezug auf die Förderung des Kontaktes und der Zusammenarbeit der Berufsgruppen.

– *Projektarbeit*

Die Projektarbeit erfüllte in besonderem Maße die Ansprüche eines ganzheitlichen Weiterbildungsansatzes. Sie war praxis- und handlungsorientiert, forderte und förderte Zusammenarbeit und ermöglichte neue Erfahrungen auf der methodisch-didaktischen Ebene. Die Anforderung, innerhalb der Fortbildung gemeinsam ein Projekt zu finden, zu planen und später auch auszuwerten, sorgte für eine systematische, inhaltliche und methodisch-didaktische Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Vorhaben. Gleichzeitig bedeutete dies, sich im Team der eigenen Einrichtung unter persönlichen und berufsspezifischen Gesichtspunkten auseinanderzusetzen und miteinander zu verständigen. Bei der Umsetzung der Projekte wurde ein direkter Praxistransfer ins eigene Arbeitsfeld geleistet, allerdings erlaubten die Rahmenbedingungen vor Ort nicht in allen Fällen eine gemeinsame Durchführung durch die Teams.

– *Berufsgruppenarbeit*

Arbeit in getrennten Berufsgruppen als durchgängiges Element einer Fortbildung hat sich als nicht notwendig erwiesen. Im ersten Durchgang wurden für den Berufsalltag wichtige Themen zu größeren Teilen in Berufsgruppen bearbeitet und damit unter berufsspezifischen Perspektiven. Dieser Blickwinkel scheint aber nur gelegentlich und nicht längerfristig erforderlich, weil damit auf die kooperationsfördernden Möglichkeiten einer berufsübergreifenden Bearbeitung verzichtet wird. Die Bearbeitung von Fragen der Berufsidentität und der Kooperation, die im zweiten Durchgang bei der Berufsgruppenarbeit im Vordergrund standen, hatte in dieser Form keine entscheidende Bedeutung für die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen. Berufsgruppenarbeit in einer gemeinsamen Fortbildung von Lehr- und Betreuungspersonal erscheint nicht generell erforderlich, sie sollte aber bei Bedarf möglich sein.

– *Fallbesprechungen*

Angeleitete Fallbesprechungen haben sich als eine sehr effektive Methode erwiesen, um die Problemwahrnehmung und das Handlungsspektrum zu erweitern. Sie haben bei den Teilnehmer/-innen beider Fortbildungsdurchgänge viel Anklang gefunden und ihnen Hilfen zur Lösung aktueller Praxisprobleme vermittelt. Gleichzeitig haben sie auch dazu beigetragen, das Verständnis der Berufsgruppen für einander zu erhöhen. Die erfolgreich praktizierten Fallbesprechungen in gemischten Gruppen zeigen, daß auch die Bearbeitung von Problemfällen aus anderen Berufsgruppen als wichtig angesehen und als Grundlage für den Austausch unterschiedlicher Sichtweisen, Zielvorstellungen und Lösungsmöglichkeiten akzeptiert wurde.

o *Fazit*

Die Grundidee einer gemeinsamen Fortbildung von Lehr- und Betreuungspersonal zur Erweiterung der pädagogischen Kompetenz und Verbesserung der Kooperation hat sich tragfähig erwiesen und bewährt. Der didaktische Ansatz, die Auswahl der Themen und die Vielfalt der methodischen Gestaltung waren gezielt auf die aktuellen Entwicklungen im Lehr-Lern-Bereich und

auf die Anforderungen der Arbeit mit Bildungsbenachteiligten abgestellt und berücksichtigten durch die Prozeßorientierung auch die Bedürfnisse der Fortbildungsteilnehmer/-innen. Durch die Langzeitform der Fortbildung waren neben der Durchführung umfangreicher Projekte auch Einstellungsänderungen und persönliche Entwicklungen möglich. Durch vielfältige gemeinsame Arbeit sind Vorurteile verringert worden, die Kenntnis der Zielsetzungen und Arbeitsweisen der anderen Berufsgruppen verbessert und das gegenseitige Verständnis erhöht worden. Auf dieser Grundlage ist eine qualitative Verbesserung der Arbeit des Lehr- und Betreuungspersonals und eine stärkere Integration pädagogischer und sozialpädagogischer Konzepte in Bildungsmaßnahmen möglich. Eine so angelegte Fortbildung des Personals kann einen wesentlichen Schritt für die bessere Berücksichtigung der Belange Bildungsgewohnter und für die Verbesserung der Lernsituation Arbeitsloser in FuU bilden.

### **Methodische Hinweise**

In dem ersten Arbeitsschwerpunkt des Projekts diente ein Sachverständigengespräch dazu, Entwicklungstendenzen und Hauptprobleme von Teilnehmerbetreuung herauszuarbeiten, Möglichkeiten einer breiteren Durchsetzung sozialpädagogischer Begleitung zu klären und eine empirische Untersuchung vorzubereiten.

Es wurde eine Erhebung konzipiert, um genauere Erkenntnisse über die Situation von Teilnehmerbetreuung in der Weiterbildungspraxis zu gewinnen, dazu wurde ein Forschungsauftrag in Form von 8 Fallstudien vergeben. Die Fallstudien wurden bei außerbetrieblichen Trägern beruflicher Weiterbildung in den Regionen Nordbayern und Saarland durchgeführt. Es wurden nur Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose bzw. Langzeitarbeitslose mit einer sozialpädagogischen Betreuung einbezogen. Im Rahmen jeder Fallstudie wurden sechs Interviews anhand strukturierter Gesprächsleitfäden geführt: mit dem zuständigen Arbeitsberater, dem (pädagogischen) Leiter der Bildungseinrichtung, einer Lehrkraft (Dozent oder Ausbilder), dem sozialpädagogischen Betreuer und zwei Teilnehmern.

Die wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs MVQ war als qualitative Evaluationsuntersuchung der gemeinsamen Langzeitfortbildung von Lehr- und Betreuungspersonal konzipiert. Sie diente zur Untersuchung von Verlauf, Auswirkungen und Übertragungsmöglichkeiten der Fortbildung. Sie orientierte sich am Modell der Handlungsforschung und hatte versuchsbegleitende und -stützende Funktionen.

Die wissenschaftliche Begleitung führte zu Beginn der beiden Fortbildungsdurchgänge teilstrukturierte Interviews mit den Fortbildungsteilnehmern/-innen und den Führungskräften der entsendenden Bildungseinrichtungen durch. Während der Seminare wurden der Verlauf durch teilnehmende Beobachtung in vielen Einheiten analysiert und dokumentiert. Spezielle Befragungen, z.B. zur Kooperation in der Projektarbeit, ergänzten die Beobachtungen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung wurden dem Leitungsteam und auch der Fortbildungsgruppe in speziellen Unterrichtseinheiten rückgemeldet. Am Ende der beiden Fortbildungsdurchgänge gab es jeweils eine umfängliche schriftliche Abschlußbefragung der Fortbildungsteilnehmer/-innen.

Das Leitungsteam der Fortbildung war kontinuierlich an der Evaluation beteiligt: vorwiegend mit pädagogischen Methoden der Ergebnissicherung, wie Blitzlicht und Stimmungsbarometer, Gruppenrunden, Prozeßanalysen oder Seminarbeurteilungen.

Auch die Teilnehmer/-innen waren aktiv in die Evaluation einbezogen: ein persönliches Tagesprotokoll in Sinne eines Lerntagebuches und verschiedene Lernselbstkontrollen dienten zur Dokumentation und Reflexion der eigenen Fortbildungserfahrungen. Die Beteiligung der Teilnehmer/-innen an einer umfangreichen Prozeßanalyse der gesamten Fortbildung ermöglichte differenzierte Einschätzungen einzelner Seminare und Einheiten.

Die Arbeit des Modellversuchs und der Evaluation wurden durch einen beratenden wissenschaftlichen Beirat des MVQ unterstützt.

### **Bisherige Auswirkungen**

- Erkenntnisse des Forschungsprojektes wurden neben anderen bei der Vorbereitung von zwei Empfehlungen des Hauptausschusses verwendet und haben dort Eingang gefunden<sup>7)</sup>.
- Die Veröffentlichung der Fallstudien zur Teilnehmerbetreuung wurden den in die Untersuchung einbezogenen Maßnahmeträgern und Arbeitsämtern sowie der Bundesanstalt für Arbeit und weiteren interessierten Institutionen zur Verfügung gestellt.
- Es gab nach beiden Durchgängen der Fortbildung MVQ Veranstaltungen mit Führungskräften beteiligter Bildungsträger sowie Transferaktivitäten in einzelnen Bildungseinrichtungen.
- Zwischenberichte und Abschlußbericht des Modellversuchs mit Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung wurden Bildungsträgern und diversen an Personalfortbildung interessierten Institutionen und Personen zugeschickt.
- Konzept und Erfahrungen aus dem Modellversuch und der wissenschaftlichen Begleitung wurden in verschiedenen Fachveranstaltungen vorgestellt. In dem Workshop des Modellversuchs MVQ zum Thema "Die Zukunft der Weiterqualifizierung des pädagogischen Personals in der beruflichen Bildung" im Januar 1996 wurden Ergebnisse des Modellversuchs und Perspektiven der Personalfortbildung mit Vertretern von Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Kammern, Behörden und anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung diskutiert.

---

<sup>7</sup> HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Aspekte einer leistungsfähigen Weiterbildungsberatung - Empfehlungen des Hauptausschusses zur Lern- und Problemlösungsberatung von Lernungewohnten in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesanzeiger Nr. 100/1991 sowie in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1991, S. 36-40;  
 HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung zur Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesanzeiger Nr. 222/1992 sowie auch als Beilage zu: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/1993



- Durch die Übernahme zentraler Themen und Erfahrungen aus dem Modellversuch in das Programm der 'interventio Personalentwicklung' wurde ein einschlägiges Fortbildungsangebot für Bildungseinrichtungen und Behörden gesichert.
- Die 1995 begonnene Erweiterung und Ergänzung des Modellversuchs MVQ um die Entwicklung und Erprobung eines Medienpaketes 'Kooperieren im pädagogischen Team' wird die überregionale Implementation der Zielsetzungen und des didaktischen Ansatzes der Personalfortbildung unterstützen.

### **Veröffentlichungen**

Harke, D.: Pädagogische Qualifizierung und Verbesserung der Kooperation - Ein Fortbildungskonzept für das Weiterbildungspersonal und seine Evaluierung. In: Grundlagen der Weiterbildung, 1992

Harke, D.: Modellversuch zur Fortbildung von Weiterbildungspersonal. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1992, S. 56-57

Harke D., Gretsch, L. u. Schneider, N.: Teilnehmerbetreuung in der beruflichen Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 145. Berlin und Bonn, 1992

Harke, D. u. Nanninga, R.: Bilder der Berufsgruppen voneinander - einige Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. In: Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.): Gemeinsam lernen - gemeinsam arbeiten. Erste Ergebnisse aus dem Modellversuch 'Qualifizierung von pädagogischem Personal in der beruflichen Bildung'. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1993, S. 9-16

Harke, D. u. Nanninga, R.: Förderung der Qualifikation und Kooperation - ein Fortbildungsansatz für Personal in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/1994, S. 39-45

Harke, D. u. Nanninga, R.: Zur Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung - Ergebnisse zum 2. Fortbildungsdurchgang des Modellversuchs Qualifizierung In: Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.): MVQ - Teamorientierte Personalfortbildung. Abschlußbericht des Modellversuchs Qualifizierung von pädagogischem Personal in der beruflichen Bildung. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1995

Harke, D. u. Nanninga, R.: Pädagogische Qualifizierung und Kooperationsförderung - ein Fortbildungsansatz für Personal in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung - Europäische Zeitschrift, Nr. 7/1996 (im Druck)

Nanninga, R. u. Harke, D.: Zum ersten Durchgang des MVQ - weitere Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. In: Stiftung Berufliche Bildung (Hrsg.): Teamorientierte Langzeitfortbildung - Rückblicke und Perspektiven. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1994, S. 53-111