



³ *Einschlägige Fortbildungsansätze finden sich z. B. in: Djafari, N.; Kade, S. u. a.: Konzepte praxisnaher Mitarbeiterfortbildung in der beruflichen Erwachsenenbildung. Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, Frankfurt/Main 1990*

Langenbach, M.-L.; Löwisch, D.; Scherer, A.: Fortbildung zum Weiterbildungslehrer — Praxisanforderungen, Qualifikationsprofil und Lehrgangskonzept. Bundesinstitut für Berufsbildung. Fachinformationen zur Beruflichen Bildung, Heft 3, Berlin und Bonn 1990

Harke, D.; Volk-von Bialy, H. (Hrsg.): Modellversuch Lernberatung. — Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. 4 Bände. Bundesinstitut für Berufsbildung, Sonderveröffentlichung, Berlin und Bonn 1991

⁴ *Ergebnisse aus dem ersten Durchgang sind ausführlicher in zwei beim Modellversuchsträger veröffentlichten Zwischenberichten enthalten, vgl.: Stiftung Berufliche Bildung und Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Gemeinsam lernen — gemeinsam arbeiten. Erste Ergebnisse aus dem Modellversuch „Qualifizierung von pädagogischem Personal in der beruflichen Bildung“. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1993, sowie Stiftung Berufliche Bildung und Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Teamorientierte Langzeitfortbildung — Rückblicke, Perspektiven. Zweiter Zwischenbericht aus dem Modellversuch „Qualifizierung von pädagogischem Personal in der beruflichen Bildung“. Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg 1994*

⁵ *Über das Konzept des Modellversuchs, über Inhalte und Schwerpunkte der Fortbildung und über Akzente der Evaluation wurde bereits 1992 in dieser Zeitschrift kurz berichtet. Vgl.: Harke, D.: Modellversuch zur Fortbildung von Weiterbildungspersonal. In: BWP 21 (1992) 5, S. 56—57*

⁶ *Die einzelnen Seminare sind detailliert im ersten und zweiten Zwischenbericht aus dem Modellversuch (vgl. Anmerkung 2) beschrieben.*

⁷ *Ausführliche Beschreibungen der jeweiligen Vorgehensweisen wie auch umfassende Ergebnisse sind im ersten Zwischenbericht enthalten.*

⁸ *Vgl. erster Zwischenbericht aus dem MVQ, S. II ff.*

⁹ *Vorgehensweisen und Erfahrungen sind detailliert im ersten Zwischenbericht dargestellt.*

¹⁰ *Eine detaillierte Beschreibung der Umsetzung dieses Angebots enthält der zweite Zwischenbericht aus dem MVQ.*

Weitere Informationen über den Fortbildungsansatz können angefordert werden bei Stiftung Berufliche Bildung, MVQ — Frau Sonja Schelper, Wendenstraße 493, 20537 Hamburg, Telefon 0 40/21 11 21 06.

Jugend, Gewalt und Berufsausbildung

Angelika Schmidtmann-Ehnert

Welchen Einfluß kann die Berufsausbildung ausüben, um die Bereitschaft zur Gewaltanwendung unter Jugendlichen zu mindern? Wie können in der Ausbildung persönlichkeitsbildende, stabilisierende und sozial integrierende Potentiale entwickelt und gefördert werden? Kann benachteiligten Jugendlichen, die zu aggressiven und gewalttätigen Verhaltensweisen neigen, durch eine persönlichkeitsorientierte Förderung in der Ausbildung geholfen werden, um zu einer bewußteren und differenzierteren Wahrnehmung und zu sozialverträglicheren Verhaltensweisen zu finden?

Was sind die Ziele des Modellversuchs?¹

Diese und andere Fragen zur Reduzierung des Gewaltpotentials unter Jugendlichen stehen im Mittelpunkt eines Modellversuches, den das Bundesinstitut für Berufsbildung seit September 1993 in Weimar in Zusammenar-

beit mit dem Grone-Bildungszentrum, Thüringen (Modellversuchsträger), und der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V., München, Ansprechpartnerin Frau Büchele (wissenschaftliche Begleitung), betreut. In dem Modellversuch geht es im Rahmen der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen darum, themenbezogene Inhalte und neue Methoden integrativ zu erproben, um Ausbildungsziele gegen Gewalt zu realisieren. Dabei wird der zentralen Hypothese nachgegangen, inwiefern die berufliche Erstausbildung — sowohl unter berufsbiographischen als auch Qualifizierungsgesichtspunkten — persönlichkeitsbildende, stabilisierende und sozialintegrierende Potentiale enthält, und es darüber hinaus gelingt, zu sozialen, kommunikativen und kooperativen Verhaltensformen zu gelangen.

Gründe für diesen Modellversuch

Die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen in den neuen Ländern haben teilweise zu tiefgreifenden Verunsicherungen bei den Jugendlichen geführt, so daß ihre früheren traditionellen Sicherheiten, gesellschaftspolitischen Anschauungen und Lebens- und Berufsperspektiven in Frage gestellt wurden.

Während ihres Heranwachsens erlebten die Jugendlichen eine auf hohe Verbindlichkeit orientierte jugendbezogene Organisations- und Kontrollform, die durch eine gesellschaftliche Ordnung ersetzt wurde, deren Kennzeichen unter anderem in einem hohen Maß an Individualisierung und hoher Unverbindlichkeit ihrer Orientierungen, Werthaltungen und Zugehörigkeiten liegen. Zudem stehen einem konsumorientierten Wohlstandsangebot, das erhebliche Erwartungen weckt, steigende Arbeitslosenzahlen, ökonomische, soziale und berufliche Unsicherheit gegenüber. Dies setzt Desintegrationsprozesse frei, denen begegnet werden muß. Gewalt-

tätige und aggressive Verhaltensweisen — z. T. geprägt durch rechtsradikale Ideologien und steigende Gewaltbereitschaft — sind immer häufiger zu finden.² Um dem zu begegnen, bedarf es neuer Formen von sozialer, gesellschaftspolitischer und arbeitsbezogener Einbindungen, die stützend und stabilisierend auf die Entwicklung der Jugendlichen wirken und eine Neuorientierung in dieser Gesellschaft erleichtern.

Um welche Zielgruppen geht es?

Bei den am Modellversuch beteiligten Auszubildenden treten die persönlichen und sozialen Probleme von benachteiligten Jugendlichen sehr stark auf. Die Probleme reichen von Lernbeeinträchtigungen über Verhaltensauffälligkeiten bis hin zu sozialen Benachteiligungen. Zudem nimmt die Gewaltbereitschaft zu.

Besondere Aufmerksamkeit ist auch auf die Qualifikation der mit der Ausbildung betrauten Personen gerichtet. Sie befinden sich in einer umfassenden Neuorientierung, im Hinblick auf die neuen Berufsbilder, die Ausbildungsinhalte und die neuen methodischen Vorgehensweisen. Das Instrumentarium im Umgang mit ungewohnten und schwierigeren Zielgruppen ist ihnen wenig vertraut und muß zum Teil völlig neu entwickelt werden.

Was kann Berufsausbildung zur Gewaltreduzierung beitragen?

Berufsausbildung hat heute ganz anderen Ansprüchen zu genügen als etwa vor zehn Jahren. Berufsbildung hat die Aufgabe, fachübergreifende Qualifikationen zu fördern, sie muß auf viele offene, unbestimmte Handlungssituationen vorbereiten, und sie kann dazu beitragen, Fähigkeiten zu selbstbestimmtem Handeln und damit die allgemeinen Fähigkeiten zur Lebensbewältigung besser zu entwickeln. Sie vermag, soziale Anerken-

nung über berufliches Können in einem gesellschaftlich anerkannten Lebensbereich zu vermitteln.

Geht man davon aus, daß vor allem die Berufsorientierung und die Berufsausbildung Stationen einer perspektiv- und biographiebildenden Weichenstellung sind und einen entscheidenden Einfluß auf die Persönlichkeitsentwicklung haben, so liegen auch in der Berufsausbildung erhebliche Einflußpotentiale, um dem Gewaltproblem entgegenzuwirken.

Arbeitsbezogene Lernprozesse münden immer zugleich in persönlichkeitsbildende Lernprozesse. Fachübergreifende Qualifikationen wie z. B. Selbständigkeit und Flexibilität, Lernfähigkeit, Team- und Kritikfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Kooperationsgeist sind gleichermaßen als personenbezogene Bildungsziele gegen Gewalt zu interpretieren. Bisherige Erfahrungen lassen die Sichtweise zu, daß das Ausbildungspotential nicht in sozialpädagogischen Extrangeboten liegt, sondern daß die Erstausbildung selbst Potential genug bietet, auch Ausbildungsziele gegen Gewalt zu realisieren. Der Nutzen dieser pädagogischen Potentiale hängt jedoch in besonderem Maße von der Gestaltung und dem Aufbau der Ausbildung und ihrem methodischen und sozialpädagogischen Instrumentarium ab.³

Wie können Inhalte und Methoden integrativ wirken?

Als methodische Ausgangsbasis dienen Arbeitsformen der Projektmethode wie z. B. „problemorientierte, integrierte Projektausbildung“, in der ein hoher Anteil interdisziplinärer, interkultureller, kooperativer und sozialer Anforderungen gestellt wird. Der Lerninhalt des Projekts betrifft beispielsweise das Errichten einer Ausländerbegegnungsstätte. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes stehen Projektthema, Organisation und

methodisch-didaktische Vorgehensweisen in engem Bezug zum Ziel des Modellversuchs. Reizthemen und Gruppenkonflikte werden dabei mit Hilfe eines gruppenspezifischen Instrumentariums besonders bearbeitet. Die Auszubildenden lernen, ihre Umwelt genauer und differenzierter wahrzunehmen und in diesem Sinne auch „sprachfähig“ zu werden. Eingefahrene Verhaltens- und Verbalisierungsmuster können erkannt und verändertes Verhalten eingeübt werden.

Das Durchführen umfassender Projekte erfordert von den Auszubildenden die zuvor genannten übergreifenden Qualifikationen wie z. B. Eigenverantwortlichkeit, Vorausblick, Kooperationsfähigkeit und Teamgeist, Sprachfähigkeit und Vollständigkeit des Denkens.

Diese Prozesse anzuleiten, zu beobachten und ggf. zu intervenieren gehört zur Aufgabe des Ausbilders. In seinem pädagogischen Geschick liegt es, die Ausbildung so zu gestalten, daß — eingebettet in eine breite Persönlichkeitsförderung — Gewaltpotentiale der Jugendlichen dadurch verringert werden, daß sich ihre Wahrnehmungs- und Urteilsfähigkeit erweitert, ihre Aktionsmöglichkeiten differenzieren und sie zu sich und ihrem sozialen Umfeld eine eigenständige tragfähige Beziehung aufbauen. Die Ausbilder müssen anhand realer Gegebenheiten mit den Jugendlichen an Werten und Einstellungen arbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten erfahrbar machen, so daß darüber neue Sicherheiten und Verhaltensweisen auf der Grundlage differenzierter Urteile und Selbsterkenntnis entstehen können. Für die Qualifikation der Ausbilder bedeutet dies eine breite arbeits- und sozialpädagogische Qualifizierung, die es ihnen ermöglicht, wirkungsbezogen und differenziert zu arbeiten.

Ein derart erweitertes Repertoire müssen Ausbilder in diesem Modellversuch zunächst selbst kennenlernen und erleben, um das Instrumentarium im zweiten Schritt im Ausbil-

dungsprozeß anwenden zu können. Es bedarf differenzierter Kenntnisse über gruppendynamische und soziale Prozesse — einerseits, um sie verstehen und andererseits, um selbst gestalten zu können. Im Modellversuch ist vorgesehen, mit diesen neuen Vorgehensweisen erfahrungsbezogen zu arbeiten. Ausbildungsprojekte und arbeitsplatzbezogene Vorgehensweisen werden während dieser Weiterbildung von Ausbildern selbst konzipiert und methodisch-didaktisch gestaltet. Der Rat von „Experten“, die Supervision, die Seminararbeit und das Team-Teaching sind die Arbeitsformen während der Qualifizierung.

Lernen durch Arbeit wirkt nicht an sich persönlichkeitsentwickelnd und gewaltreduzierend, sondern bedarf eines noch näher zu analysierenden und zu erprobenden Instrumentariums. Das wird nicht in sozialpädagogischen Zusätzen zur Ausbildung gesehen, sondern vor allem in der fachlichen Ausbildung selbst und dabei im Nutzen aller pädagogischen Potentiale.

Mit diesem Ausbildungskonzept ist auch zugleich eine umfassendere Ausbilderrolle verknüpft, die mit entsprechenden Weiterbildungsangeboten entwickelt wird und als ständiger Lernprozeß in die Entwicklung und Durchführung der neuen Ausbildungskonzeption integriert werden soll (lernende Organisation).

Welche Ergebnisse werden erwartet?

Das zunächst im Rahmen einer Bildungseinrichtung entwickelte und erprobte Konzept soll auch für andere Bildungsstätten dieser Art möglichst generalisiert und in einem Ausbilderleitfaden oder Handbuch dargestellt werden. Weiterhin ist eine Sammlung von Musterprojekten einschließlich der Dokumentation von Übungen und Erfahrungsberichten sowie auch Empfehlungen, Hilfen und Anleitungen für Ausbilder anderer Einrichtungen geplant. Diese Form der Anlage

verspricht einen breiten Transfer über die modellversuchsdurchführende Einrichtung hinaus. Hier wären sowohl die Institutionen der Benachteiligten-Programme anzusprechen als auch generell Ausbilder und Ausbildungsleiter in Industrie und Handwerk.

Anmerkungen:

¹ Grundlage dieses Beitrags ist die letzte Fassung der Modellversuchsbeschreibung.

² In den alten und neuen Bundesländern stiegen 1992 die rechtsradikalen Gewalt- und Straftaten auf über 6 500 an. Jeder dritte Tatverdächtige stand in einem Ausbildungsverhältnis.

³ Siehe hierzu auch die Ergebnisse des Modellversuchs „Integration ausländischer Jugendlicher von 1982–1985 in Berlin“.

Weiterbildung des Weiterbildungspersonals

Christel Balli

Die Erwartungen an Weiterbildung und damit die Qualifikation des Personals in der Weiterbildung nehmen ständig zu: Produktivitätssteigerungen und Wettbewerbsvorteile werden derzeit nicht nur auf der Grundlage bedeutender technischer Innovationen erwartet. Ein Entwicklungsschub, wie er durch die Einführung der Mikroelektronik möglich wurde, ist nicht in Sicht. Die Aufmerksamkeit richtet sich deshalb heute mehr auf die Organisationsentwicklung in Unternehmen, damit verbunden sind höhere Anforderungen an die Beschäftigten. Weiterbildung soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten fördern, um Kreativität und Leistung zu steigern.

Erwartungen an Weiterbildung als Herausforderung für das Weiterbildungspersonal

Die wirtschaftliche Rezession sowie der große und kontinuierliche Bedarf an Weiterbildung führen dazu, daß diese sich strukturell verändern muß. Zentrale Veranstaltungen in Form von personalem Unterricht im Seminarstil sind angesichts der ungünstigen Kosten-Nutzen-Relation immer weniger gefragt. Arbeitsplatznahes Lernen mit interaktiven Medien, ggf. mit begleitendem Unterricht, ist eine der wichtigsten Alternativen. Die Lehr-/Lernsysteme sollen möglichst viele Lehrfunktionen übernehmen. Für Weiterbildungspersonal folgt daraus ein Rollenwechsel vom Wissensträger zum Manager von Qualifizierungsprozessen. Es trägt in hohem Maße Verantwortung für einen Teil des Bildungswesens, der angesichts seiner Bedeutung für die gesellschaftliche Entwicklung zum quartären Sektor wurde mit einer Vielzahl unterschiedlicher Träger, deren Veranstaltungen jährlich rd. 17 Mio. Teilnehmer/-innen haben.

Professionalisierung von Weiterbildungspersonal

Weiterbildner/-innen und hier insbesondere Dozenten/-innen sind vorwiegend nebenberuflich tätig. Im Hauptberuf sind sie Lehrkräfte an allgemein- oder berufsbildenden Schulen, Fach- oder Hochschulen, Ausbilder/-innen in Betrieben, Fachkräfte mit Spezialkenntnissen in Betrieben, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen oder Selbständige.

In der Praxis wird bei der Einstellung von Weiterbildungspersonal vor allem nach der beruflichen bzw. fachlichen Qualifikation gefragt. Dabei wird unterstellt: Ein guter Fachmann ist auch ein guter Pädagoge. In der Erwachsenenpädagogik sind sie jedoch selten ebenfalls Fachleute. Das gilt zum einen für die pädagogische Psychologie