

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

(Kenntnisse über das Lernen und die Motivation Erwachsener, über Kommunikations- und Interaktionsprozesse u. a.), zum anderen für die Didaktik (z. B. Mediennutzung, Strukturierung und Organisation von Unterricht). Überdies stellte gerade auch die Integration von (neuen) Medien in die Weiterbildung wiederum Anforderungen an sie. Die Delegation von Lehrfunktionen, die Konzentration auf das Lernen in kommunikativen Lernprozessen wie Plan-, Rollenspielen und Trainings sowie auf Präsenzveranstaltungen, die das Lernen mit Medien begleiten, erfordern spezielle Qualifikationen.

Angesichts ihrer Verantwortung und Aufgaben wird das Dilemma von Weiterbildnern/-innen deutlich. Ihre Aus- und Weiterbildung ist nicht institutionalisiert wie die der schulischen Lehrkräfte und der betrieblichen Ausbilder/-innen. Die meisten Hochschulen bilden Lehrer aus, auch einige technische Universitäten; für sie gibt es eigene Weiterbildungseinrichtungen. Ausbilder können sich an jeder Kammer prüfen lassen, entsprechend weit gestreut sind auch die Lehrgangsangebote. Nebenberuflichen Weiterbildnern/-innen stehen diese Möglichkeiten nicht in diesem Umfang zur Verfügung. Bis heute sind

die meisten Qualifizierungsangebote für sie standortgebunden und nicht flächendeckend. In dieser Situation ist es zwar eine gewisse „Entlastung“, daß formal kein Zertifikat „Weiterbildung der Weiterbildner/-innen“ (WdW), vergleichbar dem der „Ausbildung der Ausbilder/-innen“ (AdA), gefordert wird, zur Professionalisierung durch pädagogische Qualifizierung und Etablierung im Sinne eines eigenen Berufsstands trägt diese Nicht-Regelung jedoch nicht bei. Überdies sehen die Betroffenen den Bedarf selbst und haben auch Interesse an ihrer Weiterbildung. Eine Patentlösung gibt es aber nicht.

Praxishilfen für die Umschulung (Auszug): Quantitative Analyse

Inhalt	Schwerpunkte										Evaluation
	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	Institutionelle Rahmenbedingungen	Planung und Entwicklung/Durchführung, Implementation							Kommunikation/Interaktion	
			Teilnehmer/-innen		Lehr-/Lerntheorien	Lernziel(e)/-kontrolle	Lerninhalte	Methoden	Medien		
			Voraussetzungen	Beratung							
Heft 1: Teilnehmergewinnung		Ansprache von Zielgruppen (Arbeitsamt, Medien)	Teilnehmergebiet	Beraten — aber wie? (Träger, Ablauf, Grenzen)							
Heft 4: Umschulungsabbruch	Abbruch im Spiegel der Statistik		Unterschiedliche Perspektiven (Lehrkräfte, Umschüler). Die Suche nach den Gründen	Abbruchtendenzen früh erkennen. Erfolgsaussichten verbessern. Verhinderte Abbrüche							Abbruchtendenzen früh erkennen (Beobachtungsfragebögen)
Heft 5: Frauen in der Umschulung	Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Berufswahl, Frauen und Technik (neue Technologien), Weiblicher Alltag		Umschulung: Frauen im Übergang. Wie lernen Frauen? Frauen und Technik (Technikdistanz)				Wie lernen Frauen?	Frauen und Technik (Ausgleich von Erfahrungsmängeln)		Weiblicher Alltag (Familienbelastung)	Checkliste: Interessen und Neigungen Fragebogen: Bedingungen und Motivation für eine Umschulung
Heft 7: Auswahlbibliographie Didaktik und Methodik			Kurzkommentare zu 79 Titeln unter den Aspekten „Vermittlung von Grundwissen“, „Praxisbezug“ und „Transfermöglichkeiten“					Besprechung von 21 Titeln zur Fragestellung „Didaktische und Methodische Gestaltung von Lernsituationen“			
ca. 350 S. = 100 %	10 %	5 %						80 %			5 %

Weiterbildungsmaterial als ein Ansatz zur Lösung

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat in seiner Empfehlung vom 28./29. 10. 1992 „Förderung des Personals in der beruflichen Weiterbildung“ u. a. dazu aufgefordert, die Verbreitung und intensive Nutzung erfolgreicher Bildungskonzepte für das Bildungspersonal zu unterstützen, indem diese gesammelt, ausgewertet und veröffentlicht werden.

Im Rahmen des BIBB-Projekts: „Qualifizierung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht“ gibt es nun — über den Fernunterricht hinaus — einen solchen Beitrag. Für das Weiterbildungspersonal wurde eine Auswahl in der Praxis bewährter Konzepte, in Form von 20 Selbstlern- und Fernlehrmaterialien, aufgenommen, die den individuellen Bedarf von Weiterbildunglern/-innen berücksichtigen. Da sie als schriftliches Lehrmaterial vorliegen, können sie berufsbegleitend, orts- und zeitunabhängig, bearbeitet werden. Sie vermitteln:

- Grundlagen der Erwachsenenbildung für die überwiegend nebenberuflich Tätigen
- Spezialkenntnisse für bestimmte Bereiche (Beratung, Umschulung, Bildungsmanagement) und Personengruppen (Behinderte Erwachsene, Lernschwache, Arbeitslose).

Angesprochen werden mit dieser Bibliographie Weiterbildner/-innen, die als Dozenten/-innen, in der Beratung von Weiterbildungsinteressierten und -teilnehmenden, im Management von Weiterbildungseinrichtungen sowie im Fernunterricht in der Lehrmaterialentwicklung und im Korrekturdienst tätig sind.

Bei der Wahl der geeigneten Weiterbildungsangebote hilft eine differenzierte und ausführliche Darstellung. Die Bibliographie kann damit selbst schon ein Stück Weiterbildung sein, wenngleich sie die Bearbeitung des Materials weder ersetzen kann noch will. Die Darstellung erfolgt jeweils in drei Teilen:

Die **quantitative Analyse** läßt Strukturen erkennen, in denen die Inhalte der Materialien folgenden Schwerpunkten zugeordnet werden:

- Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen von Weiterbildung (Bildungspolitische Fragen; Aufgaben der Weiterbildungsträger, Förderung ihres Personals)
- Durchführung von Weiterbildung: Teilnehmer/-innen (Voraussetzungen, Beratung) Bildungsziele und -inhalte, Methoden und Medien, Lernerfolgskontrolle, Kommunikation und Interaktion.
- Evaluation von Veranstaltungen (Instrumente und Vorgehensweisen)

Die **inhaltliche Beschreibung** nimmt eine Einschätzung vor im Hinblick auf die zutreffende und ausreichende Behandlung der relevanten Themen sowie auf das Bildungsziel der Materialien.

Die **Kurzbeschreibung** enthält Angaben über Adressaten/-innen, Abschluß, Bearbeitungsdauer, Informations- und Bestelladresse, Preis u. a.

Das folgende Beispiel¹ vermittelt anhand von Auszügen einen Eindruck von der Materialaufbereitung.

Inhaltliche Beschreibung (Auszug)

Die „Praxishilfen für die Umschulung“ sind aus einer Modellversuchsreihe zu Umschulungsmaßnahmen für arbeitslose Erwachsene hervorgegangen. Sie streben keine grundlegende erwachsenenpädagogische Fortbildung an, sondern konzentrieren sich auf die besonderen Probleme dieser Zielgruppe und auf Möglichkeiten, auf ihre Probleme gezielt einzugehen.

Die Handreichung 1: „Teilnehmergeinnung“ befaßt sich damit, diese Gruppe überhaupt zu erreichen und für Weiterbildung zu gewinnen. Ein Abschnitt betrifft die Auswahl von Teilnehmern/-innen. Ausgangspunkt ist der Konflikt zwischen der Absicht, möglichst vielen eine Umschulung zu er-

möglichen und doch nur solche Interessenten/-innen aufzunehmen, die den Belastungen voraussichtlich gewachsen sind. Auf eventuell unterschiedliche Auswahlkriterien der Träger und der Arbeitsämter wird hingewiesen. Überdies gilt es, die Bedingungen der Betroffenen selbst zu berücksichtigen: an erster Stelle stehen Fragen der Finanzierung, an zweiter Probleme der Kinderbetreuung.

Kurzbeschreibung (Auszug)

Adressaten: Fachkräfte, zuständig für Planung und Durchführung von Umschulung Vorbildung: Voraussetzungen keine, aber allgemeine pädagogisch-didaktische Kompetenz

Ziel: pädagogische und sozialpädagogische Qualifikationen für die Arbeit mit Umschülern/-innen

Abschluß: kein formaler Abschluß

Inhalt: Teilnehmergeinnung, Vorförderung, Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung, Umschulungsabbruch, Frauen in der Umschulung, Lerngestaltung in der Umschulung, Kommentierte Auswahlbibliographie

Medien: „Handreichungen“ als Selbstlernmaterial, ggf. auch zur Nutzung in Seminaren.

Bearbeitungsdauer pro Heft ca. 15 Stunden, insgesamt 100 Stunden.

Entwicklung: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes e. V. in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Information und Vertrieb: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes e. V., Holzhausenstraße 21, 60322 Frankfurt/Main

Anmerkung:

¹ *Praxishilfen für die Umschulung. In: Balli, Ch.; Meurer, B.; Storm, U.: Weiterbildung des Weiterbildungspersonals. Eine Auswahlbibliographie zu Selbstlern- und Fernlehrmaterial. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin, Bonn 1993, S. 60–69*