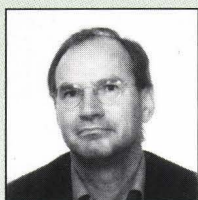


Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener – zur Entwicklung und Erprobung handlungsorientierter Lernsituationen

Wolfgang Seyd

Dipl.-Kfm., Dipl.-Hdl., Dr. phil., Univ. Prof. Universität Hamburg, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftsdidaktik, berufliche Rehabilitation, Pflegedidaktik



Die Geschäftsführer der in der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke zusammenschlossenen Einrichtungen haben am 22. 6. 95 ein Entwicklungsprojekt beschlossen, das tiefgreifende Veränderungen in ihrer didaktischen Konzeption herbeiführen könnte. Das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg wurde mit der wissenschaftlichen Begleitung betraut. Es kooperiert dabei mit dem CNC-Zentrum Hamburg. In jedem der teilnehmenden 24 Berufsförderungswerke¹ wird je ein „Projektlehrgang“ „handlungsorientiert“ durchgeführt. Die Laufzeit ist vom 1. 7. 95 bis zum 31. 12. 98.

Ausgangssituation und Intentionen des Entwicklungsprojekts

Die berufliche Rehabilitation Erwachsener findet in der Bundesrepublik vorwiegend in Berufsförderungswerken (BFWen) statt. Die 27 in der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke zusammenschlossenen Einrichtungen mit einer Platzkapazität von rund 15 000 bieten nach ihrem Selbstverständnis eine qualifikations- und persönlichkeitsorientierte berufliche Rehabilitation von Erwachsenen, die sich aus gesundheitlichen Gründen für eine neue Berufstätigkeit qualifizieren müssen. Die in den 60er Jahren

entwickelte Konzeption ist nach wie vor gültig, wenngleich sie in den vergangenen Jahren ständig weiterentwickelt wurde.²

So bieten die BFWe nicht nur didaktische Leistungen fachtheoretischer, allgemeinbildender und berufspraktischer Ausrichtung, sondern auch umfassende medizinische, psychologische und sozialpädagogische Beratung und Betreuung. Sie fördern die Wiedereingliederung der Rehabilitanden/-innen (der Frauenanteil beträgt rund 20 Prozent) zudem durch gezielte Berufsfindung, Vorförderung und intensive Nachsorge. Die Tragfähigkeit dieses Konzepts hat sich in den vergangenen 25 Jahren erwiesen, insbesondere dokumentiert durch Anmeldezahlen, die über den angebotenen Kapazitäten lagen, sowie durch Eingliederungsquoten, die seit 1976 per schriftlicher Nachbefragung jeweils ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme ermittelt wurden und über 80 Prozent lagen. Im Zuge der neuerlichen Arbeitsmarktverengung erlebten sie aber teilweise drastische Einbrüche.

Drei Gründe sind für die Projektinitiative ausschlaggebend³:

- Frontalunterricht und Vier-Stufen-Methode tragen wenig zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen bei. Sie müssen deshalb um „handlungsorientierte Methoden“ ergänzt werden. „Handlungsorientierung“ ist nicht bloß eine Sammlung aktivierender Methoden und Materialien, sondern ein umfassendes Konzept. Dieses Konzept erscheint besonders geeignet, um die Zielsetzung ganzheitlicher, persönlichkeitsorientierter beruflicher

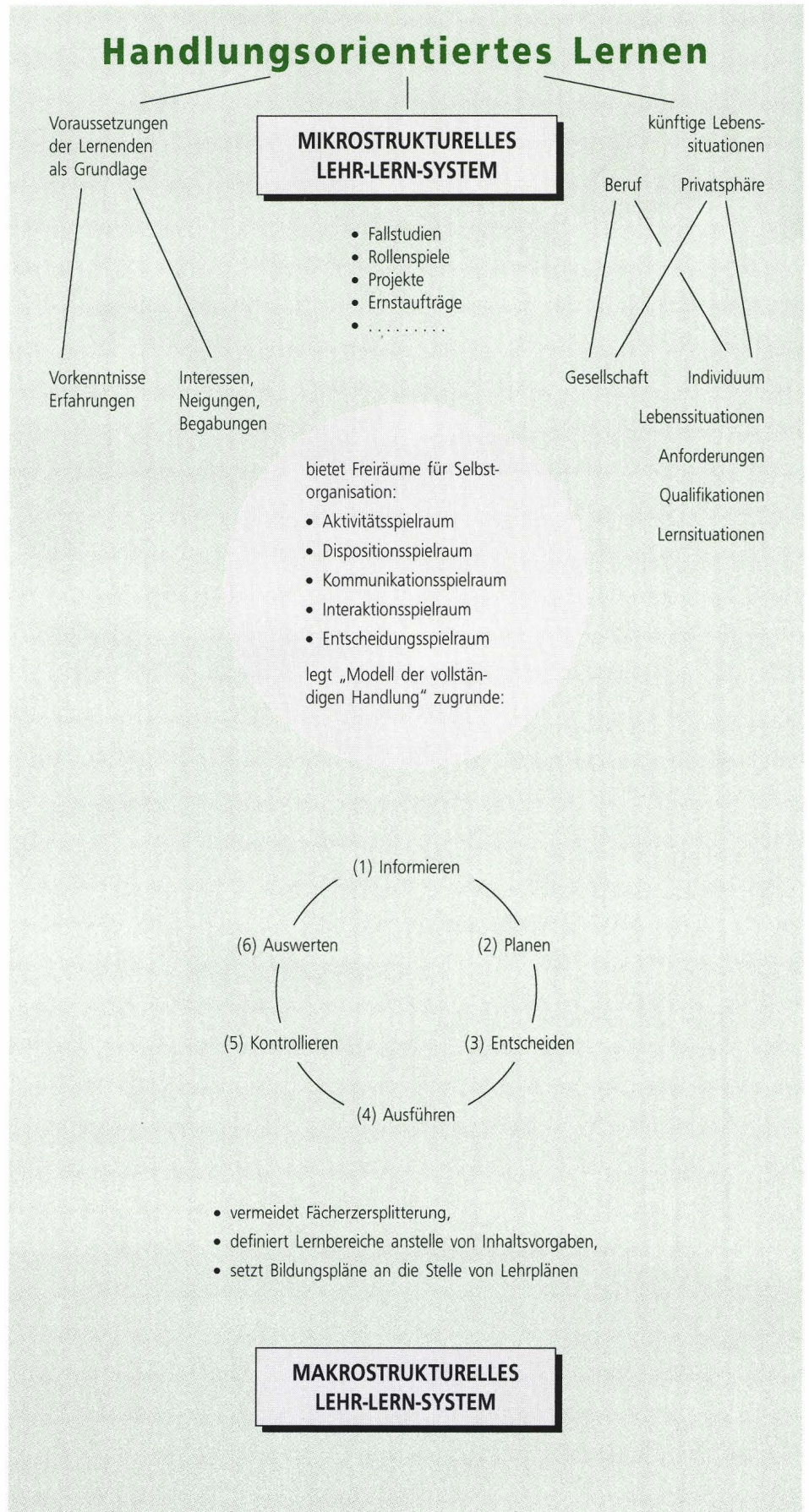
Rehabilitation einzulösen. Einer Fülle theoretisch-präskriptiver Abhandlungen steht ein Fehlbestand an pragmatisch-deskriptiven Arbeiten gegenüber, denen ein akzeptabler Orientierungswert für die angestrebte didaktische Umgestaltung in den Berufsförderwerken zugesprochen werden könnte.⁴

BFWE müssen auf veränderten Personenkreis reagieren

- Der Personenkreis ist einem starken Wandel im Hinblick auf die vorliegenden Funktionseinschränkungen unterworfen. Orthopädische Schädigungen stellen über viele Jahre mit einem Anteil von ca. 60 Prozent die Hauptursache für eine Reha-Maßnahme dar; sie bilden nach wie vor den Kern der Behinderungen, aber mit deutlich gesunkenem Anteil. Psychische Beeinträchtigungen mit einem geschätzten Anteil von 15–20 Prozent sowie allergene Beeinträchtigungen und muskuläre Erkrankungen sind ebenfalls zunehmend Ursache für eine berufliche Neuorientierung. BFWE sind gezwungen, auf die veränderte Zusammensetzung des Personenkreises mit veränderten Beratungs- und Betreuungsangeboten zu reagieren, besonders aber mit einer Veränderung ihrer didaktischen Konzeption.

- Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich in den letzten Jahren äußerst ungünstig entwickelt. Nahezu 1,5 Mio. Arbeitsplätze wurden wegrationalisiert.⁵ Außenbewerber haben nur Chancen auf eine Einstellungszusage, wenn sie mit Qualifikationen aufwarten, die heute als Schlüsselqualifikationen beschrieben werden.⁶ Rehabilitanden/-innen müssen nicht nur die geforderten Qualifikationen mitbringen, sie müssen auch „besser sein als ihre Mitbewerber/-innen“, weil sie mit dem Stigma der gesundheitlichen Beeinträchtigung behaftet sind und während ihrer Umschulung keine betriebsspezifische Ausbildung erfuhren.

Abbildung 1:



Das Konzept des Entwicklungsprojekts

Das Konzept läßt sich mit folgenden Kategorien präzisieren:

- Es fußt auf der Leitidee ganzheitlich-persönlichkeitsfördernd-handlungsorientierter Didaktik beruflicher Rehabilitation (Abb. 1).
- Fachdienstliche Beratungs- und Betreuungsangebote werden in das didaktische Konzept integriert.
- Es setzt den Schwerpunkt auf didaktische Fragen der Lernprozeßgestaltung.
- Es ist mit einer Laufzeit von dreieinhalb Jahren so bemessen, daß ein kompletter Lehrgang je Berufsförderungswerk einschließlich drei- bis viermonatigem Vorbereitungslehrgang vorbereitet, betreut und evaluiert werden kann.

Das Entwicklungsprojekt richtet sich sowohl auf kaufmännische als auch technische Berufe. Jede der beteiligten Einrichtungen stellt einen „Projektlehrgang“, der „handlungsorientiert“ gestaltet wird: ein überschaubar kleiner Kreis von pädagogischen Mitarbeitern/-innen betreut ihn, auf feste Stundeneinteilungen kann verzichtet werden, Theorie- und Praxisinhalte werden integriert, aktivierende Methoden eingesetzt. Dieser Projektlehrgang stellt gleichsam ein innerbetriebliches Entwicklungsprojekt, ein Modell für weitere Lehrgänge dar, an dem sich die Mitarbeiter/-innen der BFWe auf ihrem Weg zu didaktischen Innovationen orientieren können.

Die didaktischen Maximen, nach denen der Projektlehrgang eingerichtet wird, sind in einem „Leitbild“ konkretisiert (s. Übersicht 1):

Die für den Projektlehrgang verantwortlichen Mitarbeiter/-innen bilden ein „Reha-Team“, dessen Aufgaben von der Planung des Lehrgangs über die Betreuung bis zur Evaluation der Lernergebnisse reichen. Diesem Team gehören drei oder vier pädagogische Mitarbeiter/-innen, ein/e Sozialarbeiter/-in/-pädagog/-in und eine Psychologin/ein Psychologe an. Die Mitwirkung des Ärztlichen

Übersicht 1: **Leitbild handlungsorientierter Gestaltung in Lernsituationen**

	Essentials	Zu Vermeidendes
Organisation	3-4 Ausbildungsmitarbeiter Ein Vorbereitungslehrgang ist integraler Bestandteil des Konzeptes, muß also auch personell mit der Hauptmaßnahme verzahnt werden, indem mindestens eine der beteiligten Lehrkräfte auch im Vorbereitungslehrgang tätig ist	Aufteilung nach fachlichen Gesichtspunkten auf mehr als 4 Lehrkräfte; Hierarchie zwischen „Dozenten“ und „Ausbildern“; Differenzierung zwischen Theorielehrern und Praxisausbildern; Aufteilung auf Werkstatt und Unterrichtsraum, handlungsorientierte Hauptmaßnahme und konventioneller RVL
Ziele	Persönlichkeitsbildung unter Einschluß von Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung; Perspektive: Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz (selbständige Planung, Durchführung und Kontrolle von Praxisaufgaben)	reine Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung; Ausführen nach Anweisungen
Inhalte	Theorie und Praxis werden verzahnt; die Inhalte von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan werden gebündelt und unter dem Gesichtspunkt des Einsatzes von „Lernarrangements“ neu systematisiert	Abarbeiten von fachbezogenen Lehrplaninhalten
Methoden	Praxisaufgaben, Planspiele, Projekte, Rollenspiele; zugelassen auf Anforderung der TeilnehmerInnen: Kurzvorträge, Lehrgespräche; Einbezug von Visualisierungs- und Aktivierungstechniken: Metaplan, Brainstorming, Mind map etc.	Dominanz von Vorträgen, Lehrgesprächen, Auftragsabarbeitung
Materialien	authentische, Modelle	Dominanz papierener Medien
Lernerfolgskontrolle	soweit wie möglich in der Hand der TeilnehmerInnen, selbstorganisiert, bezogen auf die vordem besprochenen und vereinbarten Lehrgangsziele; teambezogen neben Einzelprüfung	ausschließlich fremdbestimmt durch Lehrkräfte; ausschließlich auf Einzelleistung abgestellt
Kommunikation	partnerschaftlich, recherchierendes, gegenseitiges Lernen; Betonung des Erfahrungsaustausches	hierarchisch, Subjekt-Objekt-Bezug; linearisierte Kommunikationsbeziehung, Frontalunterricht, Dominanz der Vier-Stufen-Methode in der praktischen Unterweisung
Selbstverständnis	LernberaterIn, ModeratorIn, Selbst-Lernende(r)	AusbilderIn, LehrerIn

Dienstes im Team soll sichergestellt werden. Die hochdifferenzierte Fächerteilung (in Einzelfällen in der Vergangenheit bis zu 18 verschiedenen „Theoriefächern“ pro Lehrgang) wird zugunsten einer themenintegrativen Lernorganisation aufgegeben. Der auf den Projektlehrgang hinführende Reha-Vorbereitungslehrgang von 12 bis 14 Wochen Dauer wird mit der Hauptmaßnahme personell und inhaltlich verzahnt.

Die Betreuungsgruppen der Projektlehrgänge qualifizieren sich für ihre Arbeit unter Leitung von Mitgliedern des Hamburger Projektteams. Die Qualifizierung im Rahmen mehrtägiger Seminare besteht aus systematischem Erfahrungsaustausch sowie gemeinsamer konzeptioneller Arbeit an der Planung und Gestaltung der Projektlehrgänge. Die Gruppen werden „vor Ort“ betreut und beraten; sie erhalten Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsmaterialien. Zu diesem Zweck wurden die beteiligten BFWs zu sogenannten „Qualifizierungsringen“ gebündelt (jeweils drei bis fünf unter Beachtung fachlicher Zuordnung und regionaler Nähe).

Bislang liegen keine empirisch „harten“ Daten vor, mit denen die Überlegenheit handlungsorientierten Lernens gegenüber konventionellen Lehr-/Lernformen nachgewiesen worden wäre. Gleichwohl muß sich ein verändertes Lernkonzept der Prüfung seiner Effektivität stellen. Klassische empirische Sozialforschung evaluiert nach dem Paradigma „Forscher – Beforschte“. Ein solches Paradigma widerspricht dem handlungsorientierten Ansatz. Wenn die Rehabilitanden/-innen ihre Lernprozesse weitgehend selbständig planen, strukturieren und kontrollieren sollen, dann müssen auch die Betreuungsgruppen der Projektlehrgänge ihr Handeln weitgehend selbständig planen, strukturieren und kontrollieren können. Deshalb werden mit ihnen im Rahmen der Qualifizierungsringe die Maßstäbe und Erhebungsformen der Evaluation konzipiert, so daß sie diese in Ab-

stimmung mit dem Hamburger Projektteam weitgehend selbstverantwortlich vornehmen können.

Das Konzept läßt erkennen, daß Tendenzen der Arbeitsorganisation entwickelter Wirtschaftsbetriebe aufgenommen werden: Teamorganisation mit weitgehender Selbststeuerung, bei der die Verantwortung von der Planung über die Strukturierung und Gestaltung der Arbeit bis hin zu deren Evaluation sogenannten teilautonomen Gruppen übertragen wird. Die Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung weisen vier Schwerpunkte auf:

- Qualifizierung der beteiligten Lehrkräfte
- Materialdokumentation, -aufbereitung und -empfehlung
- Eruiierung vorliegender Erfahrungen, Konzepte und Materialien in den beteiligten Berufsförderungswerken, anschließend Aufbereitung und Dokumentation
- Evaluation der Erfahrungen in den Projekt-Lehrgängen.

Das Entwicklungsprojekt richtet sich in der Regel auf Lehrgänge, die im zweiten Halbjahr 1996 begannen und 24 Monate laufen. Ihnen vorgeschaltet sind Rehabilitations-Vorbereitungslehrgänge von drei- bis viermonatiger Dauer. Sie begannen bis auf wenige Ausnahmen Februar/März 1996 und wurden inzwischen abgeschlossen.

Die Vorgehensweise

Auf der Grundlage von Erfahrungen in einem vorangegangenen Modellversuch wurde ein Qualifizierungskonzept entwickelt, mit dem den Maximen handlungsorientierten Lernens entsprochen werden kann. Dieses Konzept legt zugrunde, daß in der Fortbildung die gleichen Prinzipien handlungsorientierten Lernens gelten sollen wie in den Lernprozessen in der beruflichen Rehabilitation.⁷ Die Qualifizierungsringe gewährleisten, daß einerseits ein arbeitsfähiger Kreis

von Teilnehmern bei den Tagungen zusammentritt, andererseits Synergieeffekte durch Informations- und Erfahrungsaustausch der Teilnehmer aus den verschiedenen BFWs genutzt werden können.

Im Modellversuch „Neue Büroberufe“ hat sich bestätigt, was in der wissenschaftlichen Betrachtung von Organisationsentwicklung Standardaussage darstellt: Die erfolgreiche Einführung eines neuen didaktischen Konzepts auf der Ebene konkreter Weiterbildung kann ohne Identifikation der nebengelagerten und übergeordneten Instanzen nicht gelingen. Dem Konzept „handlungsorientierter Lernprozeßgestaltung“ komplementär ist ein Führungskonzept, das partnerschaftlich ist und Züge intensiver Delegation und Kooperation trägt.

Stand und erste Ergebnisse

Ein Jahr ist seit dem offiziellen Projektstart vergangen. In dieser Zeit haben sich eine Fülle interessanter Aspekte gezeigt:

Die im Entwicklungsprojekt durchgeführten Reha-Vorbereitungslehrgänge wurden von den beteiligten Lehrkräften als sehr viel ergebnisreicher als die vorangegangenen bezeichnet.⁸ Sie unterschieden sich von den herkömmlichen Lehrgängen in einer Reihe von Merkmalen:

- Neben den traditionellen Fächern Deutsch (schriftliche und mündliche Kommunikation) und Mathematik wird ein Anteil der Lehrgangszeit berufsbezogenen Projekten gewidmet (zwischen sechs und 13 Wochenstunden).
- Zu Beginn wird eine Orientierungswoche mit folgenden Themen durchgeführt: Kennenlernen der Teilnehmer/-innen des BFWs, der Umgebung(sangebote) des BFWs, Diskussion und Verabredung der Schwerpunkte des Vorbereitungslehrgangs, eingehende Orientierung über den angestrebten Umschulungsberuf.

- Jeweils am Wochenbeginn wird mit den Teilnehmern ein Wochenplan erstellt, am Wochenende werden die Einlösung dieses Plans reflektiert sowie die im Lehrgang aufgetretenen Probleme erörtert.
- Die inhaltliche Vorbereitung wird von interdisziplinär besetzten Mitarbeiterteams geleistet.
- Es werden auch in den „traditionellen“ Fächern aktivierende Lernformen eingesetzt (Leittexte, Metaplan, Brainstorming, Fallstudien, Lernprogramme etc.).

In einer Zwischenauswertung der schriftlichen Befragung von 21 Projekt-Vorbereitungslehrgängen sowie einer gleichen Anzahl von Kontrollgruppen zeigte sich, daß die Teilnehmer/-innen an den Projektlehrgängen

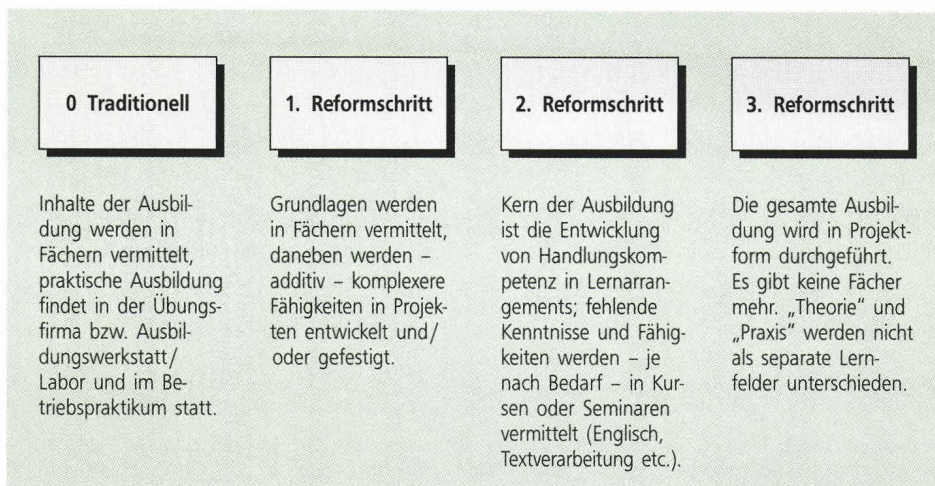
- ein klareres Bild von Projektarbeit aufweisen,
- lieber in Gruppen arbeiteten,
- traditionelle Unterrichtsformen (Vortrag, Einzelarbeit) tendenziell stärker ablehnen,
- traditionelle Medien (Tafel, OHP) tendenziell geringer schätzen.

Bei einer Übersicht über die von den Projektteams eingereichten Konzepte für die anschließende Hauptausbildung ließen sich vier Stadien unterscheiden (Übersicht 2):

Das Stadium 0 haben alle beteiligten Lehrgänge hinter sich gelassen; neun sind Stadium I zuzurechnen, zwölf Stadium II und drei Stadium III.

Das Qualifizierungskonzept hat sich im allgemeinen bewährt, nicht aber in allen Qualifizierungsringen; die Erwartungen der Beteiligten waren teilweise noch sehr stark dem traditionellen Seminarmuster vom gebenden Referenten und nehmenden Teilnehmer verhaftet. Teilweise wurde der zu geringe Ertrag im Hinblick auf die Beseitigung individueller Qualifikationsdefizite beklagt. Zum Teil ergaben sich bemerkenswerte Impulse für die Weiterentwicklung handlungsorientierter Ausbildung in den beteiligten BFWen.

Übersicht 2:



Das Qualifizierungskonzept, bei dem in erster Linie die Projektlehrgangs-Teams über zentrale Tagungen angesprochen werden, war konzeptionell begleitet von Informationsveranstaltungen für die Vorgesetzten (Geschäftsführer, Betriebsräte, pädagogische Leiter/-innen, Leiter/-innen der Psychologischen und der Sozialen Dienste). Es wurde auch um individuelle Vor-Ort-Betreuung durch das Team der Begleitforscher ergänzt. Besonders der Übergang von der Fach- zur Handlungssystematik bedurfte der individuellen Unterstützung. Dabei wurden die Berufsbilder der verschiedenen Umschulungsberufe sowie systematisierte Erkenntnisse aus Praxiserhebungen zum Ausgangspunkt der didaktischen Planung genommen.

Ein direkter Zusammenhang zwischen effizienter („handlungsorientierter“) didaktischer Gestaltung und entsprechend partnerschaftlich strukturierter Organisation („lernendes BFW“) zeigte sich an der Parallelität zwischen der Identifikation der Vorgesetzten mit den Maximen der Handlungsorientierung und dem Innovationsgehalt der didaktischen Gestaltung der Projektlehrgänge. Konkret: Da, wo Entscheidungsträger sich engagiert in den Prozeß der didaktischen Innovation einbringen, wird der Maxime handlungsorientierter Lernprozeßgestaltung auch in der Ausbildungswirklichkeit entsprochen. Halbher-

zigkeit verunsichert die Beteiligten und schadet der Sache!

Unerwartet, und deshalb konzeptionell nicht vorgeplant (vorplanbar?), waren:

- die Heterogenität der Qualifizierungsringe und der Mitglieder der teilnehmenden BFWen; daran zeigte sich, daß didaktische Maxime wie „Handlungsorientierung“ oder „Ganzheitlichkeit“ nicht auf dem Verordnungswege durchgesetzt werden können. Sie können auch nicht über Lernarrangements und die Verpflichtung zu deren Einsatz verankert werden. So sehr „Handlungsorientierung“ neben der didaktischen Kompetenz auch der inneren Einstellung der Verantwortlichen bedarf, so sehr müssen auch deren Voraussetzungen, Vorstellungen, Ängste, Hoffnungen etc. zum Ausgangspunkt gemeinsamer Strategieüberlegungen genommen werden. Dieser Zusammenhang wird in vielen Entwicklungsprojekten bislang nicht hinreichend beachtet. Dort werden die Lehrkräfte zu sehr in der Objektivität gehalten.
- die Notwendigkeit der Hilfestellung vor Ort, bei den beteiligten Berufsförderungsstellen. So mußten geeignete Rahmenbedingungen mit den Vorgesetzten verhandelt, die Vorgehensweisen im Projektteam prononcierter abgesprochen und Materialien zur Erleichterung der Suchphasen an die Hand gegeben werden.

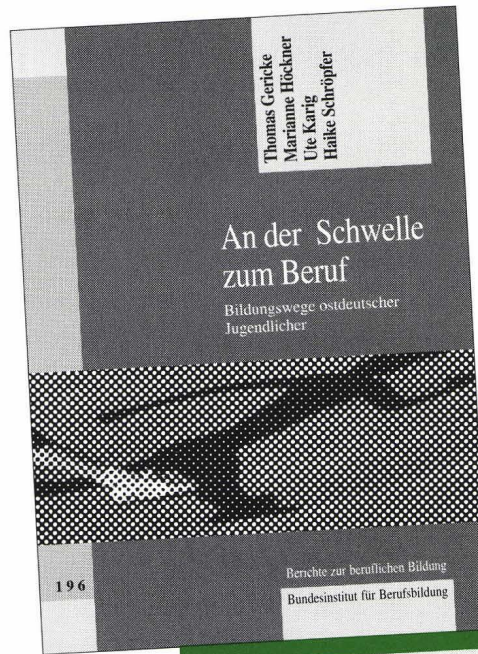
- die Notwendigkeit, die Arbeit in den Qualifizierungsringen und die Vor-Ort-Betreuung durch gezielte Weiterbildungsangebote in Seminarform zu unterstützen, um das Know-how für die Umstellung von frontal-unterrichtender bzw. -unterweisender Vorgehensweise zu handlungsorientierter didaktischer Gestaltung von Lernsituationen zu sichern.

Bewährt haben sich

- das Do-ut-des-Prinzip: Die Projektteams in den einzelnen BFWen verpflichten sich, die gemeinsam erarbeiteten und von den Geschäftsführern der BFWe verabschiedeten Grundsätze handlungsorientierter Gestaltung der Lehrgänge einzulösen und das Begleitforscher-Team zu vielfältiger Hilfestellung von der Klärung strittiger Rahmenbedingungen bis hin zur Suche nach geeigneten didaktischen Materialien;
- der vernetzte Informationsfluß sowohl über die Qualifizierungsringe, die Besuche vor Ort, die kontinuierliche Telefonbetreuung und nicht zuletzt der Einbezug des Internet⁹ (wenngleich noch im Aufbau befindlich).

Im Rahmen des Entwicklungsprojekts haben sich eine Reihe von Schwerpunktproblemen aufgetan, die Gegenstand weiterer Untersuchungen und Diskurse sein werden:

- Wie läßt sich sicherstellen, daß die in den Ausbildungsrahmenplänen aufgeführten Inhalte im Rahmen handlungsorientierter Ausbildung vollständig behandelt werden? Wie kann die Fachsystematik im Kontext einer Handlungssystematik aufgefangen werden, so daß die eben jener Fachsystematik folgenden Prüfungsanforderungen erfüllt werden können, zugleich aber auch auf die Anforderungen der nachfolgenden Berufstätigkeit adäquat vorbereitet wird? Auf welche Weise erhalten die Ausbildungsmitarbeiter/-innen und Rehabilitanden/-innen Transparenz und Sicherheit über den jeweiligen Bearbeitungsstand und die noch zu bearbeitenden Inhalte?
- Welcher Stellenwert verbleibt herkömmlichen Methoden in der handlungsorientierten Ausbildung? Sind herkömmliche Methoden



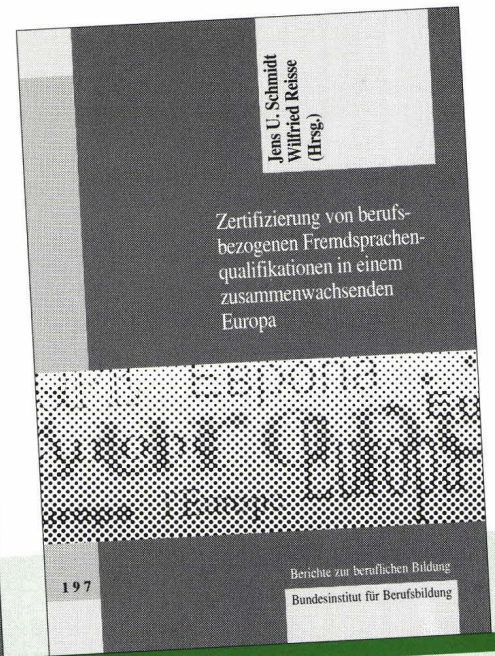
Thomas Gericke, Marianne Höckner,
Haike Schröpfer, Ute Karig

AN DER SCHWELLE ZUM BERUF

**BILDUNGSWEGE OSTDEUTSCHER
JUGENDLICHER**

1996, 141 Seiten,
Bestell.-Nr. 102.196,
Preis 24.00 DM

Der vorliegende Band enthält Untersuchungsergebnisse einer 1985 am damaligen Zentralinstitut für Jugendforschung in Leipzig aufgelegten und in acht Wellen bis 1993 weitergeführten Längsschnittuntersuchung zur Entwicklung und Ausprägung einer Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen bei Schülern bzw. Jugendlichen. Anliegen der vorgestellten vier Beiträge ist es, die Entscheidung für bestimmte Bildungs- bzw. Ausbildungswege und den Weg bis zur beruflichen Erstplatzierung zu verfolgen. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob unter den komplizierten Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Ausbildung, wie sie infolge des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels in den ostdeutschen Bundesländern entstanden sind, Jugendliche mit unterschiedlich ausgeprägten Persönlichkeitsmerkmalen auch analoge Erfolge bei den notwendig gewordenen Orientierungs- und Anpassungsprozessen erzielen.



Jens U. Schmidt; Wilfried Reisse (Hrsg.)

ZERTIFIZIERUNG VON BERUFSBEZOGENEN FREMD- SPRACHENQUALIFIKATIONEN IN EINEM ZUSAMMEN- WACHSENDEN EUROPA

1996, 159 Seiten,
Bestell.-Nr. 102.197,
Preis 24.00 DM

Fremdsprachenkenntnisse erlangen für viele Berufe, in denen internationale Kooperationen stattfinden, eine zunehmende Bedeutung. Kurzfristig ist der Bedarf am ehesten durch Weiterbildungsmaßnahmen abzudecken, da sich hier am schnellsten neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder erschließen lassen. Dabei sind auch Zertifikate wichtig, die zuverlässige Aussagen über fremdsprachliche Kompetenz liefern. Die Zertifikate können unabhängig von Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden. Der Band befaßt sich mit Fragen der Erfassung berufsbezogener Fremdsprachenqualifikationen, der Unterscheidung von Niveaustufen und des Informationsbedarfs über Fremdsprachenqualifikationen grundsätzlich und vor dem Hintergrund zweier internationaler Projekte. Darüber hinaus wird ein Überblick über konkrete Zertifizierungsmöglichkeiten und Lernmaterialien gegeben.

► Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 911 01-0
Telefax (0521) 911 01-79

überhaupt noch erlaubt? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?

- Wie läßt sich die von der komplexen Aufgabe beruflicher Rehabilitation gebotene Kooperation medizinischer, psychologischer und sozialpädagogischer Fachdienste untereinander und mit den Ausbildungsfachkräften leisten bzw. fördern?
- Wie läßt sich die Effektivität handlungsorientierten Lernens objektiv, valide und reliabel messen und bewerten? Welche Kriterien und welche Erhebungsformen sind angemessen?
- Wie werden die Erkenntnisse aus den am Entwicklungsprojekt beteiligten Lehrgängen an die nichtbeteiligten, aber interessierten Kollegen/-innen in den BFWen effizient herangetragen?
- Wie kann der zusätzliche Erarbeitungsaufwand, z. B. für die Umgestaltung der Vorbereitungslehrgänge oder die Planung von Projekten, minimiert werden? Wo ergeben sich Möglichkeiten, diesen zusätzlichen Entwicklungsaufwand durch Weitergabe von Ideen, Vorschlägen und Erfahrungen aus anderen Lehrgängen/Berufsförderungswerken zu reduzieren?

Zusammenfassung und Ausblick

Die BFWen haben in der Vergangenheit ein didaktisches Konzept verfolgt, das eher funktionalistischen als handlungsorientierten Kriterien verpflichtet war. Belegungs- und Eingliederungsdaten zeigen, daß sie damit außerordentlich erfolgreich waren. Inzwischen haben sich aber die Rahmenbedingungen beruflicher Rehabilitation (Eingliederungschancen, Behinderungsformen) stark verändert. BFWen sind deshalb gehalten, ihr Grundkonzept in Richtung ganzheitlicher, handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation weiterzuentwickeln.

Das Entwicklungsprojekt gbRE versteht sich als integraler Bestandteil der Unternehmens-

entwicklung, indem es Formen effizienterer Lernorganisation eruiert und Wege zur Umsetzung der Erkenntnisse in die „alltägliche“ Rehabilitationsarbeit aufzeigt. Die Erwartungen an das Projekt reichen von bloßer Erprobung eines alternativen Lernkonzepts bis hin zur Anbahnung der vollständigen Umstrukturierung der bisherigen Lernorganisation. „Handlungsorientierung“ ist keine Methode, sondern ein Konzept; es basiert auf einer veränderten Einstellung zum Lernenden und einer veränderten Einstellung des Lernenden. Dies zu verwirklichen, dürfte die schwierigste Aufgabe im Rahmen des Entwicklungsprojekts darstellen.

Das Entwicklungsprojekt soll zunächst einmal in jedem der beteiligten Berufsförderungswerke ein „funktionsfähiges“ Modell für handlungsorientiertes Lernen bieten. Dabei werden vielfältige Erfahrungen innerhalb und außerhalb der Projektlehrgänge gewonnen. Diese Erfahrungen werden systematisch aufbereitet und können der Weiterentwicklung der Unternehmensorganisation zugrunde gelegt werden.

Anmerkungen:

¹ Das Berufsförderungszentrum Essen, Fortbildungseinrichtung mit ca. 15 Prozent Rehabilitandenanteil unter den 1 300 Umschülern, nimmt neben 23 BFWen am Entwicklungsprojekt teil; im folgenden wird gleichwohl der Einfachheit halber nur von Berufsförderungswerken gesprochen.

² Vgl. Tews, H. P.; Wöhr, G.: *Berufliche Rehabilitation*. Weinheim 1981

Kemper, E.: *Berufliche Rehabilitation in der Bundesrepublik Deutschland*. Meisenheim am Glan 1992

Vgl. Seyd, W.: *Didaktische Grundlagen beruflicher Rehabilitation*, in: Mühlum, A./Oppl, H. (Hrsg.): *Handbuch Rehabilitation*, Darmstadt 1992, S. 487–515

Vgl. Wolf, B.: *Startklar für das Jahr 2000*. In: *Informationen Beruf und Vermittlung Nr. 19* vom 18. 5. 1996, S. 1083–1092

³ Vgl. Czycholl, R.; Ebner, H. G. (Hrsg.): *Zur Kritik handlungsorientierter Ansätze in der Didaktik der Wirtschaftslehre*. Oldenburg 1988

Vgl. Gudjons, H.: *Handlungsorientiert Lehren und Lernen. Projektunterricht und Schüleraktivität*. Bad Heilbrunn 1986 (2. Aufl. 1989)

Vgl. Meyer, H.: *Unterrichtsmethoden, II: Praxisband*, 5. Aufl. 1993, S. 395 ff.

Vgl. Pätzold, G.: *Handlungsorientierung in der beruflichen Bildung – Auf dem Wege vom Lernen nach dem Paradigma des Bewirkens zum Lernen nach dem Paradigma der Praxis?! In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 91 (1995) 6, S. 573–590*

⁴ Damit soll keineswegs der Aussagewert empirischer Berufsbildungsforschung im Bereich der Aus- und Weiterbildung mißachtet werden [vgl. z. B. Schmidt-Hackenberg, B.; Höpke, I.; Lemke, I. G.; Pampus, K.; Weissker, D.: *Neue Ausbildungsmethoden in der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse aus Modellversuchen – Berichte zur beruflichen Bildung, H. 107*, hrsg. v. BIBB, 3. Aufl. Berlin 1990; Diepold, P. (Hrsg.): *Wolfsburger Kooperationsmodell für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau unter besonderer Berücksichtigung neuer Technologien – Gemeinsamer Endbericht*, Göttingen 1991; Achtenhagen, F.; John, E. G. (Hrsg.): *Mehrdimensionale Lehr-Lern-Arrangements – Innovationen in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung*. Wiesbaden 1992]. Gleichwohl lassen sich die Ergebnisse wegen der unterschiedlichen situativen Rahmenbedingungen und des unterschiedlichen Forschungsansatzes nur partiell übertragen.

⁵ Vgl. Seyd, W.: *Zielperspektiven beruflicher Bildung vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsmarktentwicklung*, erscheint in: Ellger-Rüttgardt, S. (Hrsg.): *Über die große Schwelle – Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in die Gesellschaft*, Ulm 1997

⁶ Vgl. Reetz, L.: *Zum Konzept der Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung*. In: *BWP 18 (1989) 5, S. 3–10, und 6, S. 24–30*

Vgl. Lüdtke, J.; van de Sand, W.: *Handlungsorientierte Ausbildung in DSW Michaelshoven/Köln – ein Modell*, Köln 1994

⁷ Das Konzept wurde vorgestellt in Seyd, W.: *Weiterbildung im Modellversuch „Neue Büroberufe“*. In: Pawlik, A. (Hrsg.): *Neue Büroberufe – Erfahrungen und Perspektiven*. 2. Fachtagung im Rahmen des Modellversuchs „Neue Büroberufe“ – Hamburg, 1. März 1995, Hamburg 1995

⁸ Die schriftlich-standardisierte Teilnehmerbefragung (+ Kontrollgruppe) wird gegenwärtig zwischenausgewertet, die ebenfalls schriftlich-standardisierte Befragung der beteiligten Lehrkräfte wurde im September 1996 durchgeführt und wird ebenfalls gegenwärtig zwischenausgewertet (einige Lehrgänge laufen erst mit halbjähriger Verzögerung an).

⁹ Sie erreichen uns über <http://www.cnc-z.de>.