

Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung deutscher und ausländischer Teilnehmer – Zwischenergebnisse –

MONIKA BETHSCHEIDER

► **Rund 78 % der im Jahr 2000 arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung (Deutsche: 40 %)¹; bei einer anhaltend hohen Arbeitslosenquote von rund 20 %² ist dieser Personenkreis in besonderer Weise auf berufliche Qualifizierung angewiesen.**

Während sich Deutsche im Jahr 2000 zu rund 30 % an beruflicher Weiterbildung beteiligten, betrug die entsprechende Quote bei Ausländerinnen und Ausländern lediglich 12%.³ Diese Tendenz setzte sich in der jüngeren Vergangenheit fort: Im Zuge der mit der Hartz-Reform verbundenen Einführung von Bildungsgutscheinen und einer geforderten Vermittlungsquote von 70 % ging die Anzahl der Eintritte von Ausländern/-innen in Maßnahmen der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung 2003 gegenüber dem Vorjahr um rund 48 % zurück.⁴

Wir wissen bislang wenig über Faktoren, die für die Integration von Migrantinnen/Migranten in berufliche Weiterbildung förderlich oder ihr hinderlich sind. Fest steht, dass die Qualifikation des Lehrpersonals und dessen Fortbildung eine wichtige Voraussetzung für die Gewährleistung von Qualität in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen darstellt.⁵ Allerdings wurde bisher nicht nach möglichen Besonderheiten gefragt, die sich beim gemeinsamen Lernen von Einheimischen und Zuwanderern ergeben können.

In einem Forschungsprojekt⁶ untersucht das BIBB deshalb speziell solche Kurse, deren Teilnehmer/-innen teils Zuwanderer unterschiedlicher Herkunft sind und teils in Deutschland geborene bzw. aufgewachsene Personen. Es wird ermittelt, ob und wenn ja welche speziellen Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung gestellt werden, wenn ihre Lerngruppen national gemischt sind und welche Kenntnisse und/oder Fähigkeiten sie benötigen, um damit angemessen umgehen zu können. Wenn solche Anforderungen und – in Verbindung damit – als notwendig erkannte Kompetenzen deutlich werden, kann mit den Projektergebnissen die Grundlage zur Erarbeitung einer Zusatzqualifikation für das Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung gemischter Lerngruppen gelegt werden.

ZUM METHODISCHEN VORGEHEN

Im Rahmen des Projektes werden leitfadengestützte Interviews sowohl mit Trainern/-innen als auch mit Teilnehmern/-innen unterschiedlicher Herkunft geführt. Bei den untersuchten Lehrgängen handelt es sich um öffentlich geförderte Kurse, in denen Inhalte aus dem IT-Bereich vermittelt werden. Häufig enthalten sie neben den fachlichen Inhalten auch Module, in denen Team- und Kommunikationsfähigkeit geschult wird; auch das persönliche Auftreten und die Kooperation der Teilnehmer/-innen untereinander sind damit Gegenstand der Weiterbildung. Zugangsvoraussetzung der Kurse ist ein beruflicher Abschluss bzw. ein Studium. Damit ist gewährleistet, dass mögliche, in den Interviews erkennbar werdende Probleme nicht auf eine grundsätzlich mangelnde Lernfähigkeit der Teilnehmenden zurückgehen, sondern andere Ursachen haben müssen.

WAHRNEHMUNG VON TEILNEHMERN/-INNEN DURCH TRAINER/-INNEN

Soweit erkennbar, nehmen Trainer/-innen selten bei einzelnen Teilnehmern oder bei Teilnehmergruppen Besonderheiten des Verhaltens oder gruppenspezifische „Mentalitäten“ wahr.⁷ Dies kann ganz verschiedene Ursachen haben, denen bei der Feinanalyse der Interviews näher nachgegangen werden soll. So mag der Wunsch eine Rolle spielen, alle Teilnehmer gleich zu behandeln. Möglicherweise sind auch nicht alle Trainer in der Lage, etwa kulturelle Beobachtungen als solche zu identifizieren, denn die kulturelle Bedingtheit von Verhaltensweisen wird sich in der Regel einer direkten Beobachtung im Verlauf von Interaktionen entziehen.⁸ Zudem besteht gerade bei erhöhter Sensibilität für die Bedeutung sozio-kultureller Erfahrungen die Gefahr, unterschiedliche Phänomene vorschnell auf kulturelle Einflüsse zurückzuführen, ohne die im Einzelfall wirksamen Hintergründe genauer zu betrachten. In der Untersuchung werden auch persönliche Sichtweisen und Bewertungen von Teilnehmern/-innen berücksichtigt sowie strukturelle Faktoren wie die Zugehörigkeit zur (i. d. R. einheimischen, muttersprachlichen) Mehrheit bzw. zur Gruppe der (zugewanderten, zweitsprachigen) Minderheit. Die unterschiedliche Kompetenz im Umgang mit der deutschen Sprache beeinflusst naturgemäß die Interaktionen sowohl zwischen Lehrpersonal und Teilnehmern als auch unter den Teilnehmern/-innen nachhaltig. Unterschiedliche sprachliche Grundlagen der Kommunikation sind ein zentrales Thema; entscheidet doch die Kompetenz von Teilnehmern im Umgang mit der deutschen Sprache über deren Fähigkeit, den Unterrichtsstoff zu verstehen und sich auch selbst – etwa bei einer Bewerbung – mit dem Gelernten zu präsentieren. Dies hat umso mehr Bedeutung, als sich der auf allen Beteiligten lastende Leistungsdruck infolge von Veränderungen der Weiterbildungsmaßnahmen im Zuge der Hartz-Reform deutlich erhöht hat: Viele Kurse werden heute zeitlich verkürzt durchgeführt – bei gleich bleibender

Stoffmenge. Das in der Folge gesteigerte Unterrichtstempo stellt dann insbesondere für Teilnehmer, die den Kurs in Deutsch als Zweitsprache absolvieren, eine erhebliche zusätzliche Belastung dar.

Wo einzelne Teilnehmer/-innen aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten Probleme haben, dem Unterricht zu folgen, scheinen sie eher dazu zu neigen, irgendwie zurecht zu kommen, als dass sie durch häufiges Nachfragen eine Unterstützung durch das Lehrpersonal einfordern würden. Es zeichnen sich in diesem Zusammenhang sehr unterschiedliche Verhaltensweisen ab, wie etwa vermehrtes Lernen allein zu Hause, ein „Untertauchen“ in Kleingruppen oder der enge Anschluss an einzelne Kurskollegen/Kurskolleginnen derselben Herkunft, die Dolmetscherdienste übernehmen. Soweit bisher erkennbar, neigen Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund kaum dazu, eine eigene Gruppe zu bilden. Untergruppen und Rückzugstendenzen können aber etwa dann entstehen, wenn eine Nationalität im Kurs besonders stark vertreten ist und viele Angehörige dieser Gruppe zugleich erhebliche Schwierigkeiten haben, sich in der Zweitsprache Deutsch zu verständigen.

DAS SPEKTRUM AN TRAINER-VERHALTEN

Um Einzelkämpfertum entgegenzuwirken und die Entstehung arbeitsfähiger Gruppen zu unterstützen, wird die Förderung von Team- und Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmer/-innen in einem Teil der Lehrgänge als eigenes Modul behandelt. Für diejenigen Trainer/-innen, die nicht speziell mit Team- und Kommunikationsfragen befasst sind, ist es aber, soweit bisher erkennbar, keineswegs selbstverständlich, dass sie bei Störungen intervenieren. Der berufliche Hintergrund von Trainerinnen/Trainern in der beruflichen Weiterbildung ist höchst unterschiedlich. Unter ihnen sind Grundschul- und Gymnasiallehrer/-innen

Leistungsdruck
hat sich
deutlich
erhöht

ebenso wie Selfmade-IT-Spezialisten ohne pädagogische Vorbildung oder andere abgeschlossene Ausbildung sowie Personen, die – aus ganz anderen Fachbereichen kommend – nach eigener Teilnahme an einem

öffentlich finanzierten Kurs in die Trainertätigkeit gewechselt sind. Unterschiedlich ist auch die Art und Weise, wie sie gemischte Lerngruppen wahrnehmen und mit den Anforderungen umgehen, die sich für sie etwa aus Schwierigkeiten von Teilnehmern mit der Zweitsprache Deutsch und dem damit verbundenen Rückzug einzelner Teilnehmer oder ganzer Gruppen ergeben. Soweit bisher erkennbar, gibt es einerseits Trainer/-innen, die direkt auf die Betroffenen zugehen, sie ermutigen nachzufragen oder sie gezielt in Gruppenarbeit zu integrieren suchen – andere Trainer/-innen verharmlosen offenkundig Schwierigkeiten ihrer Teilnehmer und überlassen die Betroffenen weit gehend sich selbst.

Ob und in welcher Weise sich die nicht auf HR-Themen⁹ spezialisierten Fachtrainer/-innen mit Schwierigkeiten von Kursteilnehmer/-innen und ihren eigenen Reaktionen auf die damit verbundenen Anforderungen auseinander setzen, scheint eine Frage der im Einzelfall vorhandenen persönlichen Fähigkeiten und damit recht zufällig zu sein. Gerade dann aber, wenn – wie im Zuge der Hartz-Reform u. a. vorgesehen – künftig „Anpassungsqualifizierungen vorzugsweise in Modulen gefördert werden“¹⁰ sollen und feste Lerngruppen infolgedessen immer seltener zustande kommen, ist es notwendig, dass die Trainerinnen und Trainer kompetent mit Gruppenprozessen und den Schwierigkeiten einzelner umgehen können. ■

Anmerkungen

- 1 Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer, Berlin/Bonn 2002, S. 409. Die Zahlen beziehen sich auf das Bundesgebiet/West.
- 2 Eigene Berechnung, Grundlage: BA (Hrsg.), *Arbeitsmarkt in Zahlen, Berichtsmonate April, August und Dezember 2003*
- 3 BMBF (Hrsg.): *Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn 2003*, S. 145ff., hier S. 148
- 4 Die Anzahl der Eintritte von Ausländer/-innen betrug im Jahr 2002: 41.503, im Jahr 2003: 21.466, vgl. BA: *Arbeitsmarkt in Zahlen*, Dezember 2003. Der größte Rückgang an Eintritten wurde mit -70 % bei der Gruppe der Schwerbehinderten festgestellt, der geringste mit -25 % bei den unter 25jährigen.
- 5 Vgl. bereits Harke, D.: *Fortbildung des Weiterbildungspersonals – ein Ansatzpunkt zur Qualitätsverbesserung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen*. In: BWP 17 (1988) 4, S. 125–129 sowie den Beschluss des BIBB-Hauptausschusses „Förderung von Personal in der beruflichen Weiterbildung“ vom 28.10.1992 sowie Bethscheider, M.; Schwerin, C.; Sattelmeyer, A.: *Gezielt Unterstützung anbieten! Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbilder-eignungslehrgängen*. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2003
- 6 Forschungsprojekt: 2.4.101 „Anforderungen an Trainerinnen/Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und ausländischer Herkunft“. Das Projekt soll im Frühjahr 2005 abgeschlossen werden.
- 7 Eine Ausnahme bildet das zurückhaltende Auftreten von Personen russischer Herkunft.
- 8 Vgl. Liebe, F.; Gilbert, N.: *Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden*. Hrsg. Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung Berlin 1996, hier insbes. S. 13 und S. 48 f.
- 9 HR steht für „Human Relations“, d. h. die Unterrichtseinheiten zur Förderung von Kommunikations- und Teamfähigkeit
- 10 Vgl. *Informationen über Änderungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Bundesagentur für Arbeit, Stand: Februar 2004