

Modellversuch zur Fortbildung von Weiterbildungspersonal

Dietrich Harke

In einem 1992 begonnenen Modellversuch zur Qualifizierung des pädagogischen Weiterbildungspersonals wird eine gemeinsame, berufsübergreifende Fortbildung von Ausbilder/-innen, Lehrkräften und Sozialpädagogen/-innen durchgeführt. Dieses Modell soll durch Qualifizierung von Personal zur Sicherung der Qualität AFG-geförderter Weiterbildung beitragen.

Daß die Qualität von Bildung vor allem von der Qualifikation des Bildungspersonals abhängt, ist keine neue Erkenntnis aber ein Gesichtspunkt, dem zunehmend mehr Aufmerksamkeit zugewandt wird. Die in der betrieblichen Weiterbildung tätigen Personen bilden mit ihren Aufgaben, Funktionen und Qualifikationen den Gegenstand verschiedener neuerer Untersuchungen¹ oder Fortbildungskonzepte bzw. -materialien.² Für Aufgabenstellungen des Personals in der AFG-geförderten Weiterbildung liegen einzelne Veröffentlichungen vor³; sie berücksichtigen die besonderen Anforderungen der pädagogischen Arbeit mit Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Die Bedeutung der Fortbildung des Personals ergibt sich daraus, daß es keine geregelten Ausbildungsgänge für Dozenten bzw. Referenten gibt und daß auch Ausbilder und Sozialbetreuer von ihrer Ausbildung her auf viele Anforderungen in der Bildungsarbeit mit Problemgruppen nicht vorbereitet sind.

Konzept des Modellversuchs MVQ

Anfang 1992 hat in Hamburg der vierjährige Modellversuch MVQ zur Qualifizierung von

pädagogischem Personal in der beruflichen Weiterbildung begonnen. Durchführungsträger ist die Stiftung Berufliche Bildung, eine gemeinnützige öffentliche Weiterbildungseinrichtung der Freien und Hansestadt Hamburg. Einbezogen sind weitere Bildungseinrichtungen, die pädagogische Mitarbeiter als Seminarteilnehmer entsenden. Es sind zwei Fortbildungsdurchgänge von jeweils 14 Monaten vorgesehen, die Teilnehmer werden je zu etwa einem Drittel aus Mitarbeitern der Stiftung und zu etwa zwei Dritteln aus Mitarbeitern weiterer Bildungsträger bestehen. Im ersten Durchgang sind das Berufsfortbildungswerk des DGB, das Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ), das Hamburger Berufsbildungszentrum (HBZ) und die Einrichtungen Triade und Zebra beteiligt.

Im Verlauf des Modellversuchs sind zwei Transferseminare für Führungskräfte, für Personal- und Fortbildungsverantwortliche bzw. Multiplikatoren von „Nachfolgeträgern“ vorgesehen sowie Kurzfortbildungen für Mitarbeiter weiterer Bildungsträger und eine abschließende Fachtagung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat wegen der Zielgruppe „Weiterbildungspersonal“ ein besonderes Interesse an diesem Modellversuch und hat deshalb die wissenschaftliche Begleitung selbst übernommen. Die Abteilung 4.2 „Lehr- und Lernprozesse“ der Hauptabteilung Weiterbildung knüpft damit an ihre vorangegangenen Aktivitäten zur Förderung des Weiterbildungspersonals und Unterstützung/Erprobung einschlägiger Fortbildungskonzepte an.⁴

Inhalte und Schwerpunkte der Fortbildung

MVQ ist ein Modellversuch zur gemeinsamen Fortbildung der wichtigsten Berufsgruppen des Weiterbildungspersonals. Die Zielgruppen sind: Ausbilder/-innen, Lehrkräfte (Dozenten/-innen bzw. Referenten/-innen) und Sozialpädagogen/-innen. Das gemeinsame Lernen soll nicht nur die Qualifikation

der Fortbildungsteilnehmer/-innen erhöhen, sondern zugleich auch deren Zusammenarbeit verbessern und damit die Qualität beruflicher Weiterbildung fördern.

Die sich über 14 Monate erstreckende Fortbildung besteht aus sechs jeweils mehrtägigen Blockseminaren mit folgenden Themenschwerpunkten (siehe Abbildung S. 57).

Die innovatorischen Elemente des Modellversuchs liegen nicht nur in der gemeinsamen, auf Teamarbeit orientierenden Fortbildung unterschiedlicher Berufsgruppen, sondern auch in dem Teil Praxisbegleitung (Supervision) und Projektarbeit. Hier wird die Übertragung der Seminarerfahrungen in den eigenen Arbeitsbereich der Fortbildungsteilnehmer beobachtet, unterstützt und gemeinsam ausgewertet.

Zentrale Prinzipien bei der Durchführung der Seminare sind:

- **Teilnehmerorientierung**, vor allem ermöglicht durch das teiloffene Curriculum,
- **Praxisbezug**: Orientierung der Inhalte und des Vorgehens an den Arbeitsfeldern der Seminarteilnehmer,
- **Doppeleffekt**: im Seminar erlebte Methoden und Prozesse sollen ins eigenen Arbeitsfeld übertragen werden,
- **Methodenvielfalt**: Auswahl jeweils angemessener Vorgehensweisen aus einem breiten erwachsenenpädagogischen Repertoire,
- **Ganzheitlichkeit**: Beachtung von persönlichkeitsorientierten, gruppenbezogenen und qualifikationsbestimmten Zielsetzungen.

Akzente der Evaluation

Die Evaluation des Modellversuchs konzentriert sich auf vier Komplexe:

- die Inhalte der Fortbildung (Verbesserung der pädagogischen Qualifikation, der Kooperation und der Weiterbildungsqualität)
- das methodisch-didaktische Vorgehen
- die verwendeten Materialien und Medien
- den Transfer der Ergebnisse.

1. Zielgruppengerechte Pädagogik

- Lernpsychologische Grundlagen
- Lernprobleme und Lernberatung
- Lernbedingungen Jugendlicher und Erwachsener

2. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

- Neue Qualifikationsanforderungen
- Projektmethode, Leittext, offener Unterricht
- veränderte Rolle der Anleitenden

3. Unterrichtsdidaktik

- Vorbereitung von Unterricht/ Unterweisung
- teilnehmerorientierte Methoden
- Beurteilungskriterien

4. Beratung

- Beratungssituationen und -ziele
- Beziehung Berater/-in Klient/-in
- Gesprächsführung

5. Gruppenleitung

- Analyse von Gruppenprozessen
- Umgang mit Störungen und Krisen
- Leitungsstile

6. Kooperation und Organisationsentwicklung

- Grundlagen der Organisationsentwicklung
- institutionelle Rahmenbedingungen
- Transfer der Fortbildungsergebnisse

Praxisbegleitung und Projektarbeit

Zur Fortbildung gehören 20 Stunden Teilnahme an einer Praxisbegleitungsgruppe (Supervision) sowie zehn Stunden Betreuung der Fortbildungsteilnehmer/-innen bei der Realisierung eines „Lehr- oder Beratungsprojekts“, d. h. einer Innovation im eigenen Arbeitsfeld.

Die Ergebnisse sollten Aufschluß darüber geben, wie es gelingen kann, durch die gemeinsame Fortbildung von Teams aus den drei o. g. Berufsgruppen die Kooperation und Professionalisierung des Personals in der beruflichen Weiterbildung zu fördern.

Weitere Auskünfte über den Modellversuch erteilt:

Sonja Schelper, Stiftung Berufliche Bildung, Billstraße 87, 2000 Hamburg 26 —

Postadresse: Wendenstraße 493, 2000 Hamburg 26, Tel.: (0 40) 78 12 92-15

Dietrich Harke (Abteilung 4.2), Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, Tel.: (0 30) 86 43-23 75

Anmerkungen:

¹ Vgl. z. B.: Arnold, R.; Müller, H.-J.: Rekrutierung und Berufsrollen betrieblicher Weiterbildner“. In: BWP 21(1992)5, S. 36—41

Schuler, K.; Bausch, V.: Einblicke in das Berufsfeld der Bildungsmanager. In: Management & Seminar, SPEZIAL. München 1992

² Vgl. Döring, K. W.: Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden. Weinheim, 3. Aufl. 1990

Ziep, K.D.: Der Dozent in der Weiterbildung. Weinheim 1990

³ Vgl. z. B.: Djafari, N.; Kade, S.: Sieben Handreichungen der Reihe „Praxishilfen für die Umschulung“. PAS — Deutscher Volkshochschulverband, Frankfurt a. M. 1989

⁴ Vgl. u. a.: Fischer, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1987

Braun, H. P.; Freibichler, H.; Harke, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1989

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

EG-Workshop 11./12.6.92 in Soest

Elke Schöneberger

Zum Thema „Weiterbildung des Personals in der beruflichen Bildung besonders im Hinblick auf die neuen Technologien“ fand vom 11. bis zum 12. Juni 1992 ein EG-Workshop in Soest im Landesinstitut für Schule und Weiterbildung statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung und der Diskussionen standen die Weiterbildung der Lehrer an berufsbildenden Schulen.

Eingeladen waren Berufsbildungsexperten aus den EG-Mitgliedstaaten, Vertreter aus den neuen Bundesländern und nationale Vertreter des EUROTENET-Netzwerkes, deren Hauptaugenmerk dem Personal in der beruflichen Bildung gilt. Veranstalter dieses Workshops ist EUROTENET mit technischer und fachlicher Unterstützung der Universität-Gesamthochschule Paderborn.

Der Vertreter der Task Force Humanresources, allgemeine und berufliche Bildung und Jugend, B. Wilson, eröffnete die inhaltliche Diskussion mit seinem sacheinführenden Beitrag zur „Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre“.

Nach den einführenden Worten stellten die Vertreter der Universität-Gesamthochschule Paderborn, Prof. Schneider und Dr. Lanfer anhand ihrer Projekte die Aufgaben des Fachbereichs 2: Lehr- und Forschungsbereich — Erziehungswissenschaften/Berufspädagogik vor. Prof. Schneider betonte, daß sich ein neues Verhältnis zwischen den Bereichen Bildung und Technik herausbildet. Es geht darum, die technische Entwicklung menschlich in den Griff zu bekommen. Die Person, ausgerüstet mit den Schlüsselqualifikationen, ist der integrale Faktor für alles Denken und Handeln. Das entwickelte