

Dietrich Harke

Fortbildung des Weiterbildungspersonals – ein Ansatzpunkt zur Qualitätsverbesserung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen

Zwei Umstände kennzeichnen die Notwendigkeit zur pädagogischen Fortbildung des mit Problemgruppen arbeitenden Weiterbildungspersonals in besonderem Maße: Arbeitslose haben im Zusammenhang mit ihrer Biographie und den Rahmenbedingungen der Weiterbildung erhebliche Schwierigkeiten, und das Personal ist auf die Probleme dieser Zielgruppe von seiner Ausbildung her nicht ausreichend vorbereitet. Erforderlich ist eine stärkere Qualitätsorientierung beruflicher Weiterbildung, – und die pädagogische Fortbildung des Personals ist ein wichtiger Ansatzpunkt dafür. Es werden Beispiele für solche Fortbildungsansätze genannt und Perspektiven skizziert.

Arbeitslosigkeit wird mittelfristig die Aufgaben der AFG-geförderten Weiterbildung vorwiegend bestimmen. Etwa zwei Drittel der Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung (FuU) waren 1987 bei ihrem Eintritt arbeitslos, viele bereits für einen längeren Zeitraum. Dies erfordert eine stärkere Orientierung der Weiterbildung an den besonderen Voraussetzungen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe. Mit einer Orientierung an der Zielgruppe „Arbeitslose“ – insbesondere auch an „Langzeitarbeitslosen“ – ergeben sich verschiedene Konsequenzen für die Weiterbildung:

- Für **Bildungsmaßnahmen** hinsichtlich ihrer Konzeption und inhaltlichen Schwerpunkte,
- für das **Weiterbildungspersonal** hinsichtlich seiner Arbeit, Qualifikation und Fortbildung,
- für die **Rahmenbedingungen der Weiterbildung** hinsichtlich der Berücksichtigung von Besonderheiten dieser Zielgruppe.

In diesem Beitrag werden das Weiterbildungspersonal und dessen pädagogische Fortbildung behandelt. Dabei wird zunächst von den Teilnehmern ausgegangen – ihre Lern- und Lebenssituation macht die veränderten Anforderungen an das Personal und an die Weiterbildung insgesamt sehr deutlich.

Situation und Probleme der Teilnehmer in der beruflichen Weiterbildung

Mit dem stark gestiegenen Anteil arbeitsloser Teilnehmer in der AFG-geförderten Weiterbildung traten zunehmend Schwierigkeiten in Erscheinung. Die vor allem aus der Situation dieser Zielgruppe bzw. aus den Rahmenbedingungen ihrer Weiterbildung resultierenden Probleme haben drei Schwerpunkte [1]:

- finanzielle Schwierigkeiten; bedingt durch den zum Teil unzureichenden Rahmen der finanziellen Förderung und die oft schleppende verwaltungsmäßige Abwicklung. Bei Langzeitarbeitslosen ist darüber hinaus zu berücksichtigen, daß häufig eine Verarmung und Überschuldung eingetreten ist;
- Zweifel daran, ob die Weiterbildung zu einer Verbesserung der beruflichen Zukunftsaussichten beitragen wird, da keine Verbesserung der angespannten Arbeitsmarktlage zu erkennen ist. Besondere Skepsis ist dann zu erwarten, wenn die Teilnehmer sich durch das Arbeitsamt zur Weiterbildung gedrängt fühlen;
- private bzw. familiäre Probleme, z. B. Alkohol- oder Partnerschaftsprobleme sowie Fragen der Kinderbetreuung, die sich im Zusammenhang mit der Weiterbildung ergeben. Derartige Schwierigkeiten werden häufig von finanziellen Problemen begleitet oder ausgelöst.

Die genannten Belastungen verstärken jene Lernprobleme, die auch bei sonstigen Weiterbildungsteilnehmern anzutreffen sind [2]:

- kognitive Lernprobleme, vor allem bei der Informationsaufnahme und Stoffverarbeitung sowie bei Lern- und Arbeitstechniken,
- Motivationsprobleme, z. B. fehlendes Lerninteresse und geringe Leistungsorientierung sowie
- affektive Probleme, wie z. B. Prüfungs- und Leistungsängste oder Selbstunsicherheit in der neuartigen Lern- und Gruppensituation.

Die Ursachen für diese Probleme werden nicht in erster Linie den Teilnehmern zugeschrieben. Es wird vielmehr davon ausgegangen, daß es sich oft um „Fehlanpassungen“ handelt – zwischen den Rahmenbedingungen und Anforderungen von Weiterbildung und den Voraussetzungen, Möglichkeiten und Bedürfnissen der besonderen Zielgruppe.

Situation und Qualifikation des Weiterbildungspersonals

Die zunehmende Einbeziehung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes konfrontiert das Weiterbildungspersonal mit Anforderungen, auf die es in der Regel von seiner Ausbildung her nicht vorbereitet ist. Drei Gesichtspunkte sind dabei vor allem von Bedeutung:

- Durch das didaktische Vorgehen und die Ansprache der Teilnehmer muß deren Motivation geweckt oder stabilisiert werden.
- Die unzureichenden und oft sehr heterogenen Teilnehmergebietungen sind durch entsprechende Anpassung der Lehrganganforderungen zu berücksichtigen.
- Das Weiterbildungspersonal sollte in der Lage sein, Teilnehmer sachkompetent bei der Klärung und Lösung ihrer Probleme zu beraten und nach Möglichkeit zu unterstützen.

Das Personal in der beruflichen Weiterbildung umfaßt vor allem drei haupt- oder nebenberuflich tätige Personengruppen mit sich berührenden oder überschneidenden Aufgaben:

- **Weiterbildungslehrer**, auch als Dozenten, Referenten, Kursleiter, Trainer oder Teamer bezeichnet;
- **Ausbilder oder Meister**,
- **Betreuungspersonal**, wie Sozialpädagogen, Rehabilitationsberater oder Psychologen.

Darüber hinaus ist auch noch an weitere für die berufliche Weiterbildung wichtige Personengruppen zu denken: z. B. an die Führungskräfte in Bildungseinrichtungen und an die **im Bereich FuU tätigen Mitarbeiter der Arbeitsämter**. Die letztgenannten sind nicht nur mit der Information und beruflichen Beratung von Arbeitslosen befaßt, sondern haben für die im Auftrag der Bundesanstalt durchgeführten Bildungsmaßnahmen und deren Teilnehmer besondere Verantwortung.

Bei Weiterbildungslehrern und Ausbildern ist unstrittig, daß sie über berufsfachliche und über pädagogische Kompetenzen verfügen sollen. Berufsfachliche Kompetenzen sind in der Regel durch einen einschlägigen Berufs- bzw. Studienabschluß und

Ist eine Bundesrahmenordnung für die Weiterbildung notwendig und welche kostenmäßige Auswirkungen hätte sie?

Ein Interview mit Prof. Dr. Friedrich Edding

In letzter Zeit wird wieder häufiger gefordert, die strikte Trennung zwischen den verschiedenen Teilsystemen des Bildungswesens (Schule, Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung) aufzuheben und die Bildungsanstrengungen zielentsprechender über die gesamte Schul-, Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitszeit zu verteilen. Im Rahmen dieser Diskussion fordert Prof. Edding, die Rahmenbedingungen der Weiterbildung, insbesondere der beruflichen Weiterbildung, mehr als bisher bundeseinheitlich zu ordnen, um dem Ziel lebenslanger Integration der Bildung mit der Lebens- und Berufspraxis näherzukommen und nun die Probleme der auf dem Arbeitsmarkt Benachteiligten wirksamer zu entschärfen. Das folgende Interview mit Prof. Edding entstand im Zusammenhang mit der Veröffentlichung seiner beiden Beiträge in der BWP^{)}.*

BWP: Die Bundesregierung hat sich bei der Ordnung der Weiterbildung bisher sehr zurückgehalten. Viele Beobachter der Entwicklung finden das richtig. Sie meinen, daß sich die Weiterbildung ohne starke Eingriffe des Bundes im ganzen gut entwickelt habe. Wenn Sie jetzt solche Eingriffe fordern, müßte doch eine Mehrheit im Bundestag und möglichst auch im Bundesrat dafür zu gewinnen sein. Halten Sie das für möglich?

Edding: Wenn es gelingt, klarzumachen, daß es um Probleme geht, die primär von der Bundesebene her angegangen werden müssen, wäre es möglich, vielleicht sogar in großer Koalition für diesen Zweck. Wer allerdings nur auf die Weiterbildung

sieht, wird wohl nur einen Bedarf für allerlei kleine Verbesserungen erkennen. Er wird kaum einen Grund finden für einen großen Eingriff. Der Notstand zeigt sich erst, wenn man auf die ungeordnete Gesamtheit der Bildungseinrichtungen achtet und auf die Schäden, die durch diese Unordnung entstehen. Sehen Sie sich doch die Mängel an, die ich aufgelistet habe. Sie summieren sich zu einem Krankheitsbild, das verlangt, über die Rahmenbedingungen der Weiterbildung, aber auch über eine Reform der Gesamtordnung des Bildungswesens nachzudenken. Was kann Weiterbildung tun für die Dauerarbeitslosen und für die vielen von Arbeitslosigkeit Bedrohten, für die Familienfrauen, die in der Lebensmitte wieder erwerbstätig werden wollen? Wie können genügend Halbtagsstellen verfügbar und annehmbar gemacht werden? Das sind Fragen, für die der Bund zuständig ist, selbstverständlich in Abstimmung mit den Ländern und den betroffenen Verbänden. Es geht um mehrere Gesetze und Zuständigkeiten.

BWP: Sie sehen ein bildungspolitisches Kernproblem offenbar in der fehlenden Abstimmung zwischen Hochschulstudium und Weiterbildung. Ist die berufliche Erstausbildung nicht auch vom Fehlen einer Gesamtordnung betroffen?

Edding: Die unkoordinierte Verlängerung der Ausbildungszeiten in den Teilsystemen wirkt auch auf die Erstausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz. Wieweit eine Verlängerung hier richtig ist und zum Programm gemacht werden sollte, hängt größtenteils davon ab, was vorher in der Schule und hierher in Hochschule und Weiterbildung angeboten und praktiziert wird. Soll das Prinzip „Praxis bildet“ weiterhin in der Schule vernachlässigt werden? Warum wurden aus dem Prinzip „Recurrent Education“ so wenig Konsequenzen gezogen? Wer in eine Lehre eintritt, entscheidet sich nicht nur aufgrund des dort Gebotenen. Die Lernlaufbahnen im ganzen werden verglichen. Sind da nach der Lehre und nach begonnener Berufspraxis noch schulische Abschnitte möglich, oder auch Studiengänge? Zu welchen Bedingungen? Wird es auch künftig kaum reguläre Teilzeitstudien neben der Berufstätigkeit geben? Wenn man in Laufbahnen dankt und daneben auch an die Familiengründung und Kindererziehung, dann treten die Inhumanität und auch die ökonomische Ineffizienz hervor, die im ungeplanten Neben- und Nacheinander der Teilordnungen begründet sind. Das Teilsystem der dualen Erstausbildung ist davon sicherlich mitbetroffen.

BWP: Sie möchten das Hochschulstudium als berufliche Erstausbildung rigoros verkürzen und als Kompensation einen verstärkten Anspruch auf Weiterbildung schaffen. Die wissenschaftlichen Hochschulen haben bisher keine große Bereitschaft zur Verkürzung der Studiengänge erkennen lassen. Bedeutet Ihr Vorschlag nicht, daß die Autonomie dieser Hochschulen stark eingeschränkt wird?

^{*)} Vgl. Edding, F.: Lernen menschlich – Überlegungen zu einer menschenge-rechten Ordnung der beruflichen Weiterbildung, in: BWP, 17. Jg. (1988), Heft 1, S. 1–3, und EDDING, F.: Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund, in: BWP, 17. Jg. (1988), Heft 3, S. 96–98.

entsprechende Praxiserfahrungen nachzuweisen; pädagogische Kompetenzen müssen für eine Tätigkeit in der Weiterbildung hingegen nicht durch den Nachweis einer erwachsenenpädagogischen oder vergleichbaren Ausbildung belegt werden. Insbesondere die Vielzahl nebenamtlicher Spezialisten, die in der beruflichen Weiterbildung tätig sind, verfügt zum größeren Teil nur über berufsfachliche Kenntnisse und praktische Lehrerfahrungen. Die für Ausbilder und Meister in der Ausbilder-Eignungsverord-

nung (AEVO) geforderten Kenntnisse in der Berufsbildung Jugendlicher sowie die entsprechenden Berufserfahrungen vieler Ausbilder und Meister sind nicht als Äquivalent für eine erwachsenenpädagogische Grundausbildung anzusehen: sie entsprechen meist nicht den Besonderheiten der andersartigen Lernsituation erwachsener Weiterbildungsteilnehmer.

Auch für die Qualifikation des Betreuungspersonals gibt es keine allgemein verbindlichen Anforderungen. In diesem Tätigkeits-

Edding: Es handelt sich um eine krasse Fehlentwicklung, der abzuhefen die Hochschulen offensichtlich nicht imstande sind. Auch die Länderregierungen sind da anscheinend überfordert. Die Autonomie soll die Freiheit von Forschung und Lehre schützen. Aber wenn daraus schwere gesellschaftliche Schäden entstehen, dann muß eingegriffen werden.

BWP: Sie fordern u. a. eine Freistellung von Erwerbstätigkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen der Weiterbildung eigener Wahl von 3 Jahren im Laufe von 40 Arbeitsjahren, d. h. etwa 4 Wochen pro Jahr. Das würde gegenwärtig nach vorsichtigen Schätzungen jährlich etwa 70 Mrd. DM Kosten verursachen, wenn jeder sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige die Freistellung in Anspruch nehmen würde. Gehen diese Kosten Ihres Reformvorschlages nicht weit über das hinaus, was in absehbarer Zeit finanzierbar ist?

Edding: Die von Ihnen geschätzten 70 Mrd. DM Bruttokosten der Freistellung sind unrealistisch. Sie unterstellen, daß alle Berechtigten von der Freistellungsmöglichkeit Gebrauch machen. Aber in den Bundesländern, in denen es gesetzlichen Bildungsurlaub gibt, nutzen nur 2 bis 4 Prozent dieses Recht. Das liegt großenteils daran, daß die Mehrheit große Hemmungen hat, sich auf Lehrgänge und dergleichen einzulassen. Bei der hier diskutierten Freistellung könnte die Quote erheblich höher sein. Es hängt von den Bedingungen ab. Ich nehme aber an, daß diese Beteiligungsquote in absehbarer Zeit ein Drittel keinesfalls übersteigen wird. Dementsprechend müßte Ihre Schätzung von 70 Mrd. um zwei Drittel verringert werden. Von diesen Bruttokosten müßten Sie außerdem die Kosten der Freistellung abziehen, die schon jetzt den öffentlichen und privaten Arbeitgebern entstehen. Wie viele Milliarden das sind, ist umstritten, zumal im öffentlichen Dienst die Lehrgangsteilnahme als Dienst gilt, so daß dort keine Ausfallkosten kalkuliert wer-

den. Auch einige existierende Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz wären vom Bruttobetrag abzuziehen. Von den so reduzierten Bruttokosten müßten noch die Kosten abgesetzt werden, die nach meinem Vorschlag künftig wegfallen, nämlich die Kosten des jetzigen Bildungsurlaubs sowie die sehr großen direkten und indirekten Kosten des überlangen vorberuflichen Studiums großer Massen. Dabei kommen nicht nur die Ausgaben der Hochschulen je Student in Betracht, sondern auch die Sozialausgaben für Studenten und die Ausfallkosten, die entstehen, weil die Langzeitstudierer keine Steuern und Abgaben zahlen. Es handelt sich sicherlich um einige Milliarden jährlich, die als fortfallende Kosten zu kalkulieren sind, um auf die wirklichen Nettomehrkosten meines Vorschlages zu kommen. Das dürften Beträge sein, die durchaus zu verkraften sind, wenn der Notstand anerkannt und das Ziel gewollt wird. Eine Verteilung der Kostenlast auf Staat, Betriebe und private Haushalte nach dem anzunehmenden Nutzenanteil ist anzustreben.

BWP: Die direkten individuellen Kosten der Weiterbildung sollen nach Ihren Vorstellungen bis zu einer Höchstgrenze von der Einkommensteuerschuld abgesetzt werden können. Wo würden Sie die Höchstgrenze ansetzen und wie sollen sich diejenigen refinanzieren, die wegen niedriger Einkünfte keine Steuern zahlen?

Edding: Ich denke, daß eine Obergrenze von 2.000 DM dem gesellschaftlichen Interesse an solcher Lernleistung etwa entsprechen würde. In der kommerziell angebotenen Weiterbildung liegen die individuell zu tragenden Kosten für Lehr- und Studiengänge oft höher. Aber da dem Teilnehmer auch ein Nutzen erwächst, sollte er in der Regel auch einen Teil der Kosten selbst tragen. Das erhöht auch den Lerneifer. Für die wenig Verdienenden, u. a. auch für die teilzeitlich Beschäftigten, ist dieser Vorschlag problematisch. Das Arbeitsförderungsgesetz bietet zwar

einige Möglichkeiten der Refinanzierung. Sie sind jedoch sehr beschränkt. Die Kosten eines Teilzeitstudiums zu finanzieren, ist in diesem Gesetz nicht vorgesehen. Gesetze lassen sich ändern. Aber Ihre Frage erinnert mich daran, daß ich in meinen Überlegungen zu diesem Thema ursprünglich die Ausgaben von Gutscheinen für die Weiterbildung an alle Schulentlassenen vorgeschlagen habe. Die Vorteile eines solchen Verfahrens für die Chancengerechtigkeit und für die Erfüllung von Marktprinzipien sind in der bildungsökonomischen Literatur oft dargestellt worden. Es gibt leider keine nachprüfbare Praxis. Mir wird vielerseits geraten, das Bündel von Reformvorschlägen nicht mit einer Finanzierungsempfehlung zu belasten, die nirgends erprobt sind. Dem bin ich hier gefolgt, obwohl ich die Gutscheinförderung auf längere Sicht für das bessere Verfahren halte.

BWP: Welche Wirkung versprechen Sie sich von Ihren Vorschlägen?

Edding: Ich hoffe, daß sie dazu beitragen, die bildungspolitische Diskussion wiederzubeleben und einige Gedanken hineinzubringen, die bisher oft vernachlässigt wurden. In der Bildungspolitik wird zu einseitig in Institutionen gedacht, wobei deren separate Entwicklung die Sicht bestimmte. Ich denke mehr von Lebensläufen und Laufbahnen her, in denen unter anderem auf der ganzen Strecke gelernt wird. Ich stelle die Frage, wie die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die freie Wahl der Bildungswege gegenüber der Dominanz der verfestigten Institutionen hier und da eine Chance bekommen könnten. Als Bildungsökonom erinnere ich an das Ziel der Effizienz des ganzen Bildungsaufwands, an die Zusammenhänge mit dem Arbeitsmarkt und an Grundsätze der sozialen Marktwirtschaft. Ich hoffe auch, daß mein Beitrag das Bestreben unterstützt, für die Schätzung von Kosten alternativer bildungspolitischer Entscheidungen eine solidere Basis bereitzustellen.

feld sind Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Psychologen tätig – aber auch Absolventen sonstiger Ausbildungsgänge. Und die bereits erwähnten Mitarbeiter von Arbeitsämtern im FuU-Bereich sind von ihrer Ausbildung her vor allem auf die verwaltungsmäßige Abwicklung und berufsfachliche Beratung vorbereitet – wenig aber auf die curriculare Vorbereitung und Überwachung von Bildungsmaßnahmen und auf die Motivierung und Betreuung schwieriger Personengruppen.

Ansatzpunkte zu einer stärkeren Qualitätsorientierung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen

Über die allgemeine Notwendigkeit einer Professionalisierung hinaus machen die beschriebenen Schwierigkeiten vorher arbeitsloser Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung erhebliche Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen erforderlich:

- Die Konzepte der Bildungsmaßnahmen müßten qualitativen Mindestkriterien entsprechen, das bedeutet häufig auch, sie

noch stärker auf die geringen und meist heterogenen Voraussetzungen der Zielgruppe abzustimmen.

- Das **Weiterbildungspersonal** sollte besser auf die Erfordernisse der Bildungsarbeit mit dieser Zielgruppe vorbereitet werden. Die methodische Qualität von Unterricht und Unterweisung ist oft wesentlich geringer als der berufsfachliche Anspruch der Lehrkräfte. Auch die Zusammenarbeit zwischen dem Lehr- und Beratungspersonal und mit den Arbeitsberatern ist oft nicht im erforderlichen Umfang vorhanden.
- Die **Rahmenbedingungen der Weiterbildung** sind zum Teil wenig förderlich und beeinträchtigen häufig die Lernmotivation und den Durchhaltewillen der Teilnehmer sowie die Fortbildung und Kooperation des Personals.

Qualitätsorientierung erscheint besonders wichtig, denn bei der quantitativen Steigerung im Verlauf der „Qualifizierungsoffensive“ sind Qualitätsgesichtspunkte zum Teil in den Hintergrund geraten. Orientierungsgesichtspunkte zur Festlegung und Sicherung der Qualität für Bildungsmaßnahmen im Auftrage der Arbeitsämter finden sich als Ergebnisse eines Projekts, das vom Bundesinstitut in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt wurde. [3]

Pädagogische Fortbildung des Weiterbildungspersonals – Beispiele und Perspektiven

Die Bedeutung der Fortbildungsthematik ist nicht neu, sondern wurde immer wieder durch Untersuchungen und bildungspolitische Stellungnahmen bestätigt. [4] Für die berufliche Weiterbildung hat z. B. das Bundesinstitut seit 1975 in einer Reihe von Arbeiten Informationen zur Situation, Qualifikation und zu Fortbildungswünschen von Lehrkräften bereitgestellt. [5] In weiteren Arbeiten wurden oder werden Konzepte, Arbeitshilfen oder Fortbildungsmaterialien zu speziellen Themen vorgelegt, wie z. B. „Lernprobleme“, „Lernförderung“, „Lern- und Problemlösung“, „Prüferschulung“ oder „Qualifizierung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht“. [6]

Auch die Bereitstellung öffentlicher Mittel zur Entwicklung trägerübergreifender Fortbildungsprogramme und -angebote belegt den Stellenwert dieser Thematik. Gedacht für die Weiterbildung insgesamt sind das SESTMAT-Projekt (Selbststudienmaterialien) des Deutschen Volkshochschulverbandes [7] sowie das NQ-Projekt (Nebenberuflichenqualifikation) des Arbeitskreises Universitäre Erwachsenenbildung/AUE. [8] Fortbildungskonzepte für Lehrkräfte in der beruflichen Erwachsenenbildung sind z. B. das „Situative Lehrtraining“ [9], das in der Stiftung Rehabilitation Heidelberg entwickelt wurde, und das „Pädagogisch-psychologische Seminar“ für Lehrer des Berufsförderungsinstitutes Oberösterreich/BFI. [10]

Wichtige Fortbildungsansätze sind auch im Rahmen einiger vom Bundesinstitut betreuter Modellversuche entstanden, z. B.:

- ein „Lehrgang für Ausbilder“ als Modell einer Fortbildung für Ausbilder in kaufmännischen Übungsfirmen [11],
- eine Fortbildungskonzeption und Materialsammlung für Fachkräfte in Werkstätten für Behinderte [12],
- eine erwachsenenpädagogisch-psychologische Fortbildungskonzeption und Materialsammlung für Weiterbildungslehrer mit dem Schwerpunkt „Lernberatung“ [13],
- die im Rahmen der „Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“ erarbeiteten Handreichungen, Arbeitshilfen und Fortbildungskonzepte für das Weiterbildungspersonal. [14]

In diesem Zusammenhang soll auch auf den Bereich „Ausbildungsförderung“ des Bundesinstitutes verwiesen werden, in dem Aufgaben des ehemaligen AFZ e. V. in Essen weitergeführt werden und innovative Ansätze der Berufsbildung in Seminarkonzepten

und Materialien für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern umgesetzt werden.

Nicht im einzelnen aufgeführt werden können übergreifende Fortbildungsansätze einzelner Bildungsträger: beispielhaft genannt sei hier nur das Berufsförderungszentrum Essen/BFZ, von dem Fortbildungsseminare trägerübergreifend für Fachkräfte, Ausbilder und Lehrkräfte – auch des Rehabilitationsbereichs – angeboten werden.

Am Beispiel des Fortbildungskonzepts „Lernberatung“ aus dem Berufsförderungswerk Hamburg können einige Schwerpunkte der 18monatigen berufsbegleitenden Langzeitfortbildung skizziert werden. Das Fortbildungsangebot wurde zunächst für Lehrkräfte in der beruflichen Rehabilitation entwickelt, hat aber übergreifenden Charakter.

Ansatzpunkte des im Rahmen eines Modellversuches erprobten Konzepts waren das **Früherkennen, Vorbeugen und Verringern von Lernproblemen** der Weiterbildungsteilnehmer durch Fortbildung des Personals – vor allem der Weiterbildungslehrer. Wichtige Zielsetzungen auf dem Werthintergrund einer humanistischen Psychologie und Pädagogik waren dabei, die Selbstständigkeit, Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit der Lernenden zu fördern. Das Fortbildungskonzept hatte drei inhaltliche Schwerpunkte:

- Die **Vermittlung von Gruppenkompetenz**, d. h. der Fähigkeit, Gruppen zu leiten und selbst in Gruppen produktiv zu arbeiten. Das Fortbildungskonzept orientierte sich dabei an der „Themenzentrierten Interaktion (TZI)“ [15];
- Die **Vermittlung von Beratungskompetenz**, dabei wurde der Akzent auf die Förderung wichtiger Beraterfähigkeiten gelegt. Beim methodischen Vorgehen standen Übungen zur Verbesserung der Wahrnehmung, der Kommunikation und Gesprächsführung im Vordergrund;
- Die **Vermittlung didaktischer Entscheidungskompetenz** diente zur Förderung der Fähigkeit, Gesichtspunkte der Lernenden und der Lerninhalte situations- und prozessorientiert zu berücksichtigen. Auch Möglichkeiten einer Lernförderdidaktik zur Verringerung von Lernproblemen wurden behandelt.

Die Fortbildung wurde von einrichtungsinternen Leitern/Leiterinnen mit phasenweiser Unterstützung durch Externe durchgeführt und konnte so genau auf die speziellen Erfordernisse der Fortbildungsteilnehmer und der Zielgruppen abgestellt werden. Verschiedene Bildungseinrichtungen haben die Modellversuchsergebnisse und -materialien bereits als Hilfe beim Auf- oder Ausbau der eigenen Mitarbeiterqualifizierung verwenden können. Diese können auch für die Fortbildung von Weiterbildungspersonal genutzt werden, das sich vor allem mit Arbeitslosen befaßt.

Abschließend soll in vier Thesen noch auf einige Perspektiven der Fortbildung des Weiterbildungspersonals hingewiesen werden:

- Die Qualifikation des Personals ist eine der zentralen Voraussetzungen für die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu gehört die fachliche wie auch die pädagogische Handlungskompetenz des pädagogischen Personals. Bildungseinrichtungen oder Betriebe ohne einen pädagogischen Mindeststandard ihres Personals werden bei einem zunehmenden Qualitätswettbewerb in der Weiterbildung längerfristig in Rückstand geraten.
- Da es keine verbindliche pädagogische Ausbildung für Lehrkräfte in der Weiterbildung gibt, kann die erforderliche pädagogische Mindestqualifikation nur durch entsprechende Fortbildung erreicht und gesichert werden. „Pädagogisch“ bedeutet in jedem Fall eine „erwachsenenpädagogische“ Qualifikation – für die Weiterbilder von Arbeitslosen sollten zusätzliche „sozialpädagogische“ Qualifikationsanteile vorgesehen werden.

- Eine wirksame Qualifizierung des Personals kann nicht allein durch sporadische, kurzzeitige Trainings bewirkt werden, sondern bedarf einer längerfristigen Fortbildungskonzeption und -strategie. Diese sind unter Berücksichtigung von Gesichtspunkten der Organisations- und Personalentwicklung aufzubauen. Es sollten keine kurzfristigen Erfolge erwartet werden, sondern längerfristige Vorlauf- und Entwicklungszeiten eingeplant werden.
- Fortbildung des Personals – und damit die Qualitätsorientierung beruflicher Weiterbildung – ist nicht kostenneutral oder zu einem „Spartarif“ zu haben. Deshalb sollten auch in der öffentlich geförderten Weiterbildung die Leistungsträger nachgewiesene Aufwendungen der Bildungseinrichtungen für pädagogische Fortbildung als Qualitätskriterien und notwendige Kostenbestandteile von Bildungsmaßnahmen akzeptieren. Damit würden nicht nur Fortbildungsansätze gestärkt, sondern es könnte so auch ein Beitrag zur Verbesserung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen geleistet werden.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, FORSCHUNGSPROJEKT 4/6.048: Planung, Gestaltung und Betreuung von Auftragsmaßnahmen. Auswertung einer Befragung in 15 Arbeitsamtsbezirken. Vervielfältigtes Arbeitspapier, Berlin 1987.
- [2] Vgl.: HARKE, D.: Lernprobleme und Gesichtspunkte der Lernförderung in der nicht-aufstiegsbezogenen Weiterbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Forschungsergebnisse und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Bildung benachteiligter Personengruppen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1985, S. 77–96.
- [3] Vgl.: SAUTER, E., u. HARKE, D.: Qualität und Wirtschaftlichkeit beruflicher Weiterbildung. Bericht über ein Projekt zur Festlegung und Sicherung der Qualität von Bildungsmaßnahmen der Arbeitsämter. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1988.
- [4] Vgl. z. B.: BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG: Berufliche Weiterbildung. Bericht, April 1988.
- [5] Vgl. vor allem: KÜHN, G.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil I. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1976.
PREUSS, V.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil II – Curriculare Aspekte von Konzeptionen zur Qualifizierung des Lehrpersonals in der beruflichen Erwachsenenbildung. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.
WOLF, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil III – Gesetzliche Anforderungen an Lehrkräfte und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung – Vergleich der gesetzlichen Bestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1977.
KÜHN, G., PREUSS, V., u. WOLF, B.: Das Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, Teil IV – Ergebnisse von Interviews mit Fortbildungsbeauftragten und Lehrkräften über Stand und Entwicklung der andragogischen Qualifizierung von Lehrkräften in der Berufsbildung Erwachsener. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1978.
- [6] Vgl. z. B.: HARKE, D., u. FREIBICHLER, H.: Fragebogen zu Lernproblemen Erwachsener, – FLE – Arbeitshilfe für Lehrende und Lernende. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1982.
FISCHER, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1987.
BRAUN, H. P., FREIBICHLER, H., u. HARKE, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen Erwachsener, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, in Vorbereitung.
PAULSEN, B., u. WOLF, B.: Prüfungen in der beruflichen Erwachsenenbildung – Analysen und Anregungen zur Organisation erwachsenengemäßer Prüfungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 64. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1984.
- [7] PÄDAGOGISCHE ARBEITSSTELLE DES DEUTSCHEN VOLKSHOCHSCHULVERBANDES (PAS) (Hrsg.): Selbststudienmaterial für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung. PAS, Bonn/Frankfurt/M. 1975/76.
- [8] ARBEITSKREIS UNIVERSITÄRE ERWACHSENENBILDUNG (AUE) in Zusammenarbeit mit der UNIVERSITÄT OLDENBURG (Hrsg.): NQ-Nebenberufliche Qualifikation. Acht Lerneinheiten und Dozentenleitfaden. Beltz, Weinheim und Basel 1982.
- [9] CLEMENS-LODDE, B., JAUS-MAGER, J., u. KÖHL, K.: Situativeres Lehrtraining in der Erwachsenenbildung. Westermann, Braunschweig 1978.
- [10] CZYCHOLL, R., u. GEISLER, Kh. A.: Dozentenqualifizierung. Konzepte und Maßnahmen zur pädagogischen Qualifizierung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung. In: Schriftenreihe der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Johannes Kepler Universität Linz. Band 1, Linz 1985.
- [11] GOLAS, H. G., u. a.: Lehrgang für Ausbilder. Fachbezogene pädagogische Weiterbildung von Ausbildern in Übungsfirmen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1984.
- [12] DÜRR, W., u. a.: Die praxisbezogene Qualifizierung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter. Ein Lehrgangsprogramm mit Lerngruppen „vor Ort“ – ein Beitrag zur Lösung des Transferproblems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 6, S. 206–210.
- [13] HARKE, D., u. VOLK-VON BIALY, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ – Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, in Vorbereitung.
- [14] Von der PÄDAGOGISCHEN ARBEITSSTELLE DES DEUTSCHEN VOLKSHOCHSCHULVERBANDES liegen z. B. Handreichungen zu den Themen „Teilnehmergewinnung“, „Vorförderung“ und „sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung“ vor.
- [15] Vgl. z. B.: BIRMELIN, R., u. a. (Hrsg.): Erfahrungen lebendigen Lernens. Grundlagen und Arbeitsfelder der TZI. Grünewald, Mainz 1985.

Rosemarie Klein / Wolfgang Nieke / Reinhold Jende

Berufliche Qualifizierung von längerfristig arbeitslosen Erwachsenen – Empfehlungen zu einem Rahmenmodell für Regellaßnahmen [1]

Einleitung

Im Rahmen der Modellversuchsreihe des BMBW „zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“, führt die Thyssen Edelstahlwerke AG, Magnetfabrik Dortmund, seit April 1986 einen Einzelversuch durch. Dieser wird zu 75 Prozent aus Mitteln des BMBW und mit 25 Prozent

Eigenanteil des Durchführungsträgers gefördert. Gegenstand der Förderung sind die Maßnahmen, die zusätzlich zu den nach dem AFG geförderten Regellaßnahmen erforderlich sind. Der Modellversuch wird in enger Kooperation mit dem Dortmunder Arbeitsamt durchgeführt, vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich und von der Universität – Gesamtschule – Essen wissenschaftlich begleitet.