



Beziehungsqualität

Ein Leitmotiv für Dienstleistungs- und Qualitätsarbeit

Was mit „Beziehungsqualität“ gemeint ist, weiß eigentlich jeder: Der entscheidende Teil der Qualität einer Interaktion, egal ob zwischen einem Pfleger und einem alten Menschen, zwischen BeraterIn und Klient, genauso auch zwischen FriseurIn und KundIn, zwischen den Mitgliedern eines Teams usw., hängt von der Güte der Beziehung ab. Sie ist die entscheidende Qualität!

Diese aber wird mit den üblichen Methoden des Qualitätsmanagements kaum explizit erfasst oder berücksichtigt. Prozessbeschreibungen, Ablaufdiagramme, Checklisten, Standardisierungen, Dokumentationen als gängige Elemente des Qualitätsmanagements (QM) können zwar die Struktur- und die Prozessqualität (s. Abb. 2) verbessern. Sie stützen jedoch nicht deren umgreifendes Merkmal der Beziehung.

Auf die Frage: „Wie ist es in der Schule?“ antwortet Thomas, 18, Legasthéniker, der nach 3 Schulwechselln und einer abgebrochene Ausbildung nun doch noch einen „Schulversuch“ an einer Fachoberschule wagt: „Die Schule ist super! Wir haben lauter nette Lehrer. Wenn ich was nicht verstehe, setzt sich der Lehrer zu mir und erklärt es mir, bis ich es kann. Wir sind mit allen per „Du“. Die helfen mir einfach. Es macht echt Spaß“.

„Die kümmern sich um mich!“, sagt Herr B., 96 Jahre, der seit 9 Monaten in einem Altenpflegeheim lebt. Für ihn ist

damit alles gesagt. Ob ihm das Essen schmeckt, das Bein richtig bandagiert ist, der Hygienestandard eingehalten wird, ist für ihn zweitrangig. Für ihn ist entscheidend, dass die Pflegenden immer mal wieder in sein Zimmer kommen, ihn nach seinen früheren Erlebnissen bei der Berufsfeuerwehr fragen, an das Essen erinnern, wissen, dass er Bier zum Abendessen mag, und seine verschiedenen Stimmungen mittragen.

Bei der Beziehungsqualität geht es nach unserer Ansicht um eine Ebene, die den Fokus explizit auf die interaktiven Anteile der Dienstleistungsarbeit richtet und damit deren Besonderheit direkt in das QM integriert. Berücksichtigt man die Beziehungsqualität, werden auch die Strukturen und Prozesse anders gestaltet. Allerdings benötigt man dazu auch Instrumente und Formen des QM, mit denen man die soziale Beziehung zwischen den Akteuren beschreiben, wahrnehmen, besprechen und verbessern kann.

BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 2

Ausgabe 22 • Dez. 2007

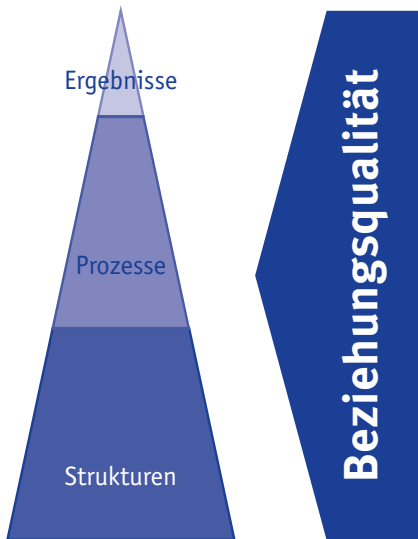
Editorial

In der GAB-News des vergangenen Jahres hatten wir es mit dem „Konkurrenzprinzip“. Diesmal also „Beziehung“ – sogar „Beziehungsqualität“. Wie schwer es auch mit dieser ist, hat ja schon Karl Valentin klargemacht, indem er feststellte, dass zwar „die Menschen“ gut, aber halt „die Leut“ schlecht seien. Wahrscheinlich müssen wir eben weiter an diesem Übergang von „Leut“ zu „Mensch“ arbeiten.

Das aber geht nicht ohne „Prozesse“, vor allem solche der „Beziehungsgestaltung“. Diese scheint uns umso wichtiger, als heute oft nur noch Zuwachs, Gewinn und Optimierung im Mittelpunkt zu stehen scheinen. „Prozesse“ aber sind „fortschreitende“ Angelegenheiten, Beziehungen sind, weil sie sich „ziehen“, in Aufwand und Pflege unter reinen Rationalitätsgesichtspunkten ziemlich „suboptimal“. Sie (dennoch) bewusst zu gestalten, scheint uns nötiger denn je.

In diesem Sinne auch unsere besten Weihnachts- und Neujahrswünsche!

*Blieben Sie uns gewogen.
Ihre GAB München*



Im Austausch mit Anwendern des GAB-Verfahrens fanden wir drei Formen, um Beziehungsqualität in das QM zu integrieren.

Beziehungsqualität als Schwerpunktthema des QM

o BEZIEHUNGSQUALITÄT KLÄREN

Wenn Beziehungsqualität mitentscheidend ist für die Qualität des Ergebnisses, lohnt es sich, sie zum thematischen Schwerpunkt der Qualitätsarbeit zu machen. Das setzt die Klärung voraus: Worin besteht sie, was wird angestrebt?

Für die Pflegesituationen im Altenheim könnte das z.B. so aussehen: Beziehungsqualität drückt sich aus in der Haltung, mit der eine Pflegekraft mit einem Bewohner spricht; z.B. in der Grundpflege etwa darin, ob er/sie in das Geschehen einbezogen wird. Die Pflegekraft geht respektvoll und wertschätzend mit dem Bewohner um, vielleicht sogar vertraut und liebevoll. Sie kennt seine Lebensgeschichte, die Vorlieben und Abneigungen, und geht darauf ein. Sie lässt ihn das selbst machen, was er noch kann, ermutigt zu mehr Selbständigkeit, auch wenn es Zeit kostet. Sie kann mit dessen Stimmungen umgehen, interessiert sich für seine Meinung und Bedürfnisse und nimmt diese ernst. Auch wenn die Rollen „Pflegekraft“ und „pflegebedürftiger Mensch“ vorgegeben sind, begegnen sich beide von Mensch zu Mensch. Aussagen zu Beziehungsqualität werden im Leitbild, im Pflegekonzept und in den Handlungsleitlinien verankert. Handlungsleitlinien für interaktive Situationen schreiben nicht einen bestimmten Ablauf fest, sondern vereinbaren, welche Ziele, welchen Sinn, welche Haltung, welche Beziehungsqualität bei dieser Aufgabe berücksichtigt werden soll. Die gemeinsame

Klärung liefert zugleich die Anhaltspunkte dafür, woran man sie wahrnehmen und wie man das eigene Verhalten steuern kann. Diese Klärung ist Voraussetzung für Beobachtungen oder Klientenbefragungen im Rahmen einer systematischen Evaluation.

o ORGANISATORISCHE UND UNTERNEHMENSKULTURELLE VORAUSSETZUNGEN FÜR BEZIEHUNGSQUALITÄT IDENTIFIZIEREN

Für Schwester Gaby, Bezugspflegerin für Herrn B., spielt es eine große Rolle, dass sie immer für die gleichen Bewohner zuständig ist, bei diesen aber nicht nur für die Pflege, sondern auch für die soziale Betreuung, den Kontakt mit den Angehörigen, die Pflegeplanung u.a.m. Sie kann ihre Arbeitsabläufe selbst organisieren und dabei auf die jeweiligen Wünsche und Notwendigkeiten „ihrer“ Bewohner eingehen. Sie kann deren Bedürfnisse einschätzen, vieles vorhersehen, und sie entscheidet selbständig, was sie wann bei welchem Bewohner macht.

Betrachtet man die Arbeitsorganisation unter der Brille „Förderung der Beziehungsqualität“, wird man merken, dass viel von ihr abhängt. So schaffen z.B. die Gestaltung des Dienstplans, die Einteilung der Zuständigkeit für Bewohner, die Aufteilung der Arbeiten im Pflegebereich die notwendigen strukturellen Voraussetzungen dafür, dass Schwester Gaby und Herr B. möglichst oft miteinander zu tun haben. Davon ist abhängig, ob sich zwischen beiden überhaupt eine Beziehung entwickeln kann.

Beziehungsqualität wird aber auch gefördert oder behindert durch die

INHALTE	
1	Beziehungsqualität
5	Berufspädagoge/ Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)
7	Neue Projekte
12	Nachrichten / Personalien
14	Weiterbildung
15	Veröffentlichungen
16	Weihnachtsgrüße

gelebte Unternehmenskultur. Im Wohnbereich von Herrn B. galt früher die Regel, bestimmte Abläufe und Zeiten, z.B. Duschpläne einzuhalten. Das brachte Schwester Gaby regelmäßig in Konflikt damit, auf den individuellen Pflegebedarf und auf die individuellen Bedürfnisse eines Bewohners einzugehen.

Ähnliche unternehmenskulturelle Faktoren mit Auswirkung auf die Beziehungsqualität sind z.B. auch der Ton, mit dem über Bewohner (auch andere Mitarbeiter) gesprochen wird, der Wert, den die Biografiearbeit in der Einrichtung besitzt, oder wie viel Zeit für das Reichen des Essens eingeplant wird.

Verbesserung der Beziehungsqualität als Ziel der systematischen Qualitätsentwicklung

o QUALITÄTSZIRKEL ZU ORGANISATIONSTHEMEN

Im Heim, in dem Gaby arbeitet, waren ganzheitliche und individuelle Pflege im Pflegeleitbild zwar verankert, wurden aber nur halbherzig umgesetzt. Diese Organisationsthemen wurden im Qualitätszirkel nach dem GAB-Verfahren unter die Lupe genommen. Heraus kam: Der Dienstplan müsste - ein organisatorisches Problem - die Pflegekontinuität mehr berücksichtigen. Vor allem die Pflegenden wünschten immer wieder einen „Bewohnertausch“, weil sie Schwierigkeiten hatten, die Beziehung zu manchen alten Menschen befriedigend zu gestalten –

also ein Fähigkeits- und damit Lernproblem. Deutlich wurde: Das eigentliche leitende Pflegeprinzip bestand nicht in der Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner, sondern darin, alle anfallenden Arbeiten in einer Schicht zu schaffen! Diese Strukturen und Arbeitsabläufe wurden durch regelmäßige Qualitätszirkel zu Organisationsthemen verändert mit der Folge, dass die Pflegenden ihre Arbeit nicht nach Ablaufplan, sondern in Form einer „rollenden Planung“ freier und flexibler gestalten können, um die Bedürfnisse der Bewohner zu berücksichtigen. Auch in diesem Zusammenhang sprechen wir in der GAB daher seit längerem von der Notwendigkeit eines „Erfahrungsgeliteten Handelns/Vorgehens“! (siehe diverse Ausgaben der GAB-News).

o KOLLEGIALE BERATUNG IM GAB-VERFAHREN ALS RÜCKENSTÄRKUNG UND LERNGELEGENHEIT

Das Lernproblem konnte durch teaminterne Fortbildung gelöst werden. Schwester Gaby und KollegInnen lernten, Beziehungen sowohl durch Zuwendung wie Abgrenzung zu gestalten. Sie machten sich verschiedenste Strategien bewusst, wie sie mit den Gefühlen der Bewohner umgehen könnten, z.B. durch Beruhigen, Sicherheit geben, Motivieren, Trösten, Aktivieren etc. Wissenschaftlich wird dies als „Gefühlsarbeit“ bezeichnet.

Sie lernten auch, in der Interaktion mit Bewohnern mit ihren eigenen oft widersprüchlichen Gefühlen umzugehen, mit Trauer, Mitgefühl, Ärger, Ekel, Abwehr, Widerwillen. Die Möglichkeiten, Gefühlsspannungen in sich auszugleichen, benennt man wissenschaft-

lich als Fähigkeiten zur „Emotionsarbeit“.

Die sozialen Fähigkeiten für eine solche Beziehungsarbeit lassen sich allerdings nicht verordnen oder in Handlungsleitlinien vereinbaren. Um sie zu erlernen und nachhaltig zu sichern, sieht das GAB-Verfahren hier verschiedene Formen der kollegialen Beratung vor: Begleitung durch Mentoren, Hospitationen, kollegiales Feedback, Fallbesprechungen und, in der Altenpflege, auch die Pflegevisite.

Qualitätsmanagement nach dem GAB-Verfahren verbessert die Beziehungsqualität im Team

Die Kraft von Schwester Gaby, die Beziehung zu Herrn B. gut zu gestalten, wird gestärkt oder geschwächt durch die Qualität der Zusammenarbeit zwischen ihr, ihren Kollegen und der Leitung. Beziehungsarbeit erfordert, dass man sich ganz auf den alten Menschen konzentrieren kann, nicht aber innerlich mit Ärger und Teamkonflikten beschäftigt ist. Man muss sich sicher sein, Unterstützung zu bekommen. Das setzt Vertrauen im Team voraus, Menschen, die auf einen eingehen.

Das Vereinbaren einer Handlungsleitlinie, die kollegiale Beratung, ein Qualitätszirkel, in den alle einbezogen sind, all dies sind Gelegenheiten, konstruktive Kommunikationsformen zu lernen und die Beziehungsqualität im Team

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE

zu pflegen. Sie sind daher wesentliche Bestandteile der Qualitätsarbeit nach dem GAB-Verfahren. Anwender berichten immer wieder, dass es ihnen nach einiger Praxis mit dem GAB-Verfahren möglich ist, über Themen zu reden, die sie früher hätten nie ansprechen können, dass Spannungen im Vorfeld entschärft werden, und dass das Verständnis füreinander und für persönliche Unterschiede gewachsen ist.

Die Handlungsleitlinie ist deshalb bedeutsam, weil sie fordert, dass man sich zuerst über die gemeinsam geteilten Werte und Haltungen verständigt - die Beziehungsqualität also -, bevor man ans Organisieren geht. Denn Beziehungsqualität kann nur dadurch gefördert werden, indem man „in Beziehung geht“.

Wenn die Förderung der „Beziehungsqualität“ also gerade in Bezug auf das GAB-Verfahren zum QM (unter dem Leitmotiv: „Menschen entwickeln Qualitäten“) neue Aktualität erlangt hat, so arbeiten wir an dieser Thematik eigentlich schon ziemlich lange und an vielen „Ecken“. Beziehungsqualität ist ein Wesenselement der „Lern(prozess)-begleitung“, des „Erfahrungsgeleiteten Handelns und Lernens“, der „Berufsbiografischen Gestaltungsfähigkeit“, unserer Versuche, Selbstlernprozesse in KMU anzustoßen usw.

Sie werden in dieser Ausgabe der GAB-News, so hoffen wir, viele Beispiele dafür finden, in wie vielen Bereichen dieses Thema – oft noch wenig erkannte – Bedeutung besitzt.



Beziehungsqualität künstlerisch üben

Die Kunst der Beziehungsqualität kann durch die beschriebenen Maßnahmen erworben werden. Darüber hinaus wird sie auch durch die Integration von künstlerischen Übungen und künstlerischem Handeln in die Aus- und Weiterbildung gefördert – dies ist seit Beginn ein Markenzeichen der GAB. Jüngst konnten im EU-Leonardo-Projekt „Ceste-Net“ (Heilpädagogische Ausbildung in „trialer“ Form) weitere Erkenntnisse gewonnen werden, wie künstlerische Projekte und künstlerische Übungen der Fähigkeitsbildung dienen und beruflich wichtige Kompetenzen entwickeln helfen.

EINEN AUSFÜHRLICHEN ARTIKEL VON MICHAEL BRATER FINDEN SIE UNTER WWW.GAB-MUENCHEN.DE/DOWNLOADS (TITEL: FORMEN DER INTEGRATION VON KÜNSTLERISCHEM ÜBEN IN DIE BERUFSBILDUNG)



Unser Mitgründer, langjähriger Vorstand,
Ideengeber und Freund

Erhard Fucke

ist am 14.8.2007 in Kassel
im Alter von 81 Jahren verstorben.

Wir bewundern sein großes Engagement für das praktische Lernen und den persönlichkeitsbildenden Wert der Arbeit und danken ihm für die vielen Anregungen und Ideen und die langen Jahre der fruchtbaren Zusammenarbeit.

Die GesellschafterInnen und MitarbeiterInnen
der GAB München

**Berufspädagoge/Berufspädagogin
für die Aus- und Weiterbildung (IHK)**

Berufsausbildung professionell modernisieren



BERUFSPÄDAGOGE IHK

Nach zwei erfolgreichen Testläufen startete das bayerische Erfolgsmodell in diesem Jahr in die Hauptrunde.

Mit einer Abschlussfeier für den zweiten ESF-geförderten Lehrgang wurde im Oktober im Restaurant Gut Naderling in München der „Berufspädagoge“ endgültig in die Bildungslandschaft entlassen.

Während der letzten zwei Jahre konnte durch eine intensive wissenschaftliche Begleitung sowie die zahlreichen konstruktiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Angebot für Aus- und Weiterbildungler maßgeschneidert werden, das auf immer größeres Interesse bei Ausbildern, Bildungsträgern und Firmen stößt.

Ende der Pilotphase

Insgesamt haben innerhalb des Pilotprojektes 55 Berufspädagoginnen und Berufspädagogen ihren IHK-Abschluss gemacht und stehen damit ab sofort mit modernstem pädagogischem Methodenwissen ihren Mann oder ihre Frau. Damit geht eine erhebliche Qualitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung einher, die den stark gestiege-



55 NEUE BERUFSPÄDAGOGINNEN VERBESSERN DIE PRAXIS DER AUS- UND WEITERBILDUNG. TEILNEHERINNEN UND DOZENTINNEN BEI DER ABSCHLUSSFEIER

nen Ansprüchen und Anforderungen an die Ausbildung und ihre Absolventen (wieder) entspricht. Zudem haben die Betriebe und überbetrieblichen Einrichtungen durch die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter gewissermaßen personalisierte „Brückenköpfe“ einer Ausbildungsmodernisierung gewonnen, die zugleich gelernt haben, ihr neues Wissen und Können im Betrieb ausstrahlen zu lassen, die Ausbildungsleitung zu beraten, Kollegen zu begleiten und die Ausbildung überall, wo es nötig ist, zu modernisieren.

Anerkennung von kompetenter Seite

Großes Lob erhielt das Projekt von kompetenter Seite: Fünf Dozenten und Dozentinnen für Berufspädagogik der Fachhochschule HAMK Hämeenlinna, Finnland, unternahmen eine Bildungsreise nach Bayern, um vor Ort mehr über das Pilotprojekt „Berufspädagoge für die Aus- und Weiterbildung“ zu erfahren. Die fünf pädagogischen Profis waren besonders an der methodischen Umsetzung der berufspädagogi-

schen Inhalte interessiert. Nach einigen Gesprächen zu Theorie und Entwicklung „des Berufspädagogen“ wurden die Gäste eingeladen, an einem laufenden Seminar teilzunehmen und konnten so moderne Methodik in der Erwachsenenbildung erleben. In Gruppenarbeiten und Planspielen erarbeiteten sie mit den Teilnehmern das Konzept der Lernbegleitung. Dass die angehenden Berufspädagogen ihre Lerninhalte mit den gleichen handlungsorientierten Methoden erarbeiten, die sie später auch im betrieblichen Alltag anwenden sollen, begeisterte die Gäste ganz besonders. Ihren Eindruck brachte die Berufspädagogin Taru Dorra augenzwinkernd auf den Punkt: „Wenn wir in Finnland solche Ausbilder hätten, würden wir PISA noch viel höher gewinnen.“

Dieses Lob aus Finnland, seit Jahren Europas „Klassenbeste“ in allen PISA-Studien, freut uns ganz besonders.

Wie es weitergeht

Aufgrund der stetigen Nachfrage in München und Würzburg konnten an beiden Standorten im Frühjahr neue Kurse begonnen werden. Ein weiterer Kurs startete im November in Alfter bei Bonn. Die hohe Nachfrage hatte in München sogar dazu geführt, dass zahlreiche Interessenten auf nächstes Jahr vertröstet werden mussten. Die Bildungsträger, die sich auch nach Ende der ESF-Phase im September 07 dazu entschlossen haben, die Fortbildung weiterhin gemeinsam anzubieten, werden fortan mit einem Kurs pro Jahr an den Standorten München, Würzburg und Burghausen an den Start gehen. Erfreulicherweise konnten

in diesem Jahr zudem die ersten Lizenzen an Bildungsträger in anderen Bundesländern vergeben werden, so dass sich das Netz der Fortbildungsorte in Deutschland langsam verdichtet.

Festhalten an der „zweiten Ebene“

Das Trägerkonsortium hält allem Druck von politischer (gewerkschaftlicher) Seite stand, um die Fortbildung konsequent auf der zweiten Weiterbildungsebene – also der Meisterebene – zu belassen und sie nicht zu „akademisieren“. Aus bayerischer Sicht qualifiziert die „dritte“ Weiterbildungsebene, die (als „master professional“) mit dem akademischen Master korrespondieren soll, dagegen eher für die oberste Leitungsebene in der Berufsbildung, die mit der unmittelbaren Ausbildungspraxis nicht mehr viel zu tun hat.

Man ist sich im „Trägerkreis Berufspädagoge“ einig: Damit die Qualität der Ausbildung wirklich verbessert wird, muss man diejenigen Personen qualifizieren, die tatsächlich ausbilden, also mit den Auszubildenden direkt zu tun haben, d.h. die Praktiker der Berufsausbildung.



Kunst in der GAB



ICH – DU

Wie beim Umzug in unsere neuen Räume angekündigt, soll "Kunst in der GAB" (neben der inhaltlichen Beschäftigung damit, s.a. die Notiz zur GAB-Schriftenreihe) auch durch wechselnde Ausstellungen von Künstlern sichtbar werden. Nach der Eröffnungsausstellung mit Werken von Sabine Kretschmer (Soziale Skulptur München) hat die GAB am 11.06.07 zur zweiten Vernissage und Ausstellung eingeladen. Unter dem Titel

"Ich Du und Nike"

stellt **MARTIN NICKEL-ESCH** seither Werke in unseren Räumen aus. Mehr über den Künstler können Sie auch unter <http://www.nickel-esch.de> erfahren.

Wir werden diese Art des Umgangs mit Kunst, nämlich Künstler zu Ausstellungen in unseren Räumen einzuladen, selbstverständlich auch im kommenden Jahr fortführen.





„Eurythmie im sozialen Berufsfeld“

Ein neues Forschungsprojekt des VAB

Der Verein für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung München e.V. (VAB) führt zusammen mit der Alanus-Hochschule in Alfter eine Studie durch, um die Arbeitsfelder von Eurythmistinnen und Eurythmisten außerhalb von Schule, Bühne und Therapie zu erkunden.

Mit Pionieren, die an der Entwicklung dieses innovativen Tätigkeitsfeldes maßgeblichen Anteil hatten, werden zunächst Gespräche über die Entstehungsgeschichte sowie über Qualifikationsvoraussetzungen und Zukunftsperspektiven der Sozialeurythmie geführt. Eine schriftliche Befragung soll dann einen aktuellen Überblick über die Arbeitssituation der Eurythmisten ermöglichen und feststellen, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die (ganz oder teilweise) im sozialen Berufsfeld tätig sind. In qualitativen Interviews werden dann die unterschiedlichen Erscheinungsformen der Sozialeurythmie näher beleuchtet und die qualifikatorischen Anforderungen genauer herausgearbeitet.

AUS DEM BERUFSBILD FÜR „EURYTHMIST IM SOZIALEN BERUFSFELD“:

DIE TÄTIGKEIT DES EURYTHMISTEN IM SOZIALEN BERUFSFELD ERFOLGT MEIST FREIBERUFLICH IN BEREICHEN, DIE KUNST ALS SCHULUNGSMITTEL, ZUR REGENERATION, ZUM AUSGLEICH VON EINSEITIGKEITEN UND ALS ENTWICKLUNGSBEGLEITUNG UND FÖRDERUNG SUCHEN, IN ALLEN LEBENSALTERN, IN ALLEN BERUFSGRUPPEN. ZUM BEISPIEL AUCH IN BETRIEBEN, MIT SENIOREN, IM STRAFVOLLZUG:

- IN FORM VON FREIEN KURSEN,
- ALS TAGUNGS- UND SEMINAR-BEGLEITUNG,
- IN KINDER- UND JUGENDPROJEKTEN,
- IM BEREICH DER SALUTOGENESE,
- IN DER KULTURPÄDAGOGIK.

AUS: BERUFSBILD FÜR „EURYTHMIST IM SOZIALEN BERUFSFELD“ DER FREIEN HOCHSCHULE FÜR GEISTESWISSENSCHAFT AM GOETHEANUM VOM 31.1.2007

Ziel der Studie ist es, einer breiten Öffentlichkeit die Vielfalt der Möglichkeiten, wie Eurythmie in der Gesellschaft wirken kann, bekannt zu machen. Zudem sollen auf der Basis der bisherigen Erfahrungen Informationen für Eurythmisten gesammelt werden, die einen Zugang zu sozialen Arbeitsfeldern suchen. Schließlich soll die Studie auch Anhaltspunkte und Anregungen liefern, wie die Ausbildungsstätten angehende Eurythmisten speziell auf die Arbeit im sozialen Berufsfeld vorbereiten können.

Die Arbeit an der Studie (Laufzeit: 8 Monate) hat im September 2007 begonnen.

Projektmitarbeiter und
Ansprechpartner:

**MICHAEL BRATER, CHRISTIANE
HEMMER-SCHANZE, JOST WAGNER**





„CompServ“ und anderes aus und für Europa

Erfolgreiche Verwirklichung von Selbstlernprozessen mit Lernprozessbegleitung

„**CompServ**“: Ende September fand das Projekt EU-Leonardo da Vinci-Projekt „CompServ“ (wir berichteten in den NEWS-Ausgaben 20 und 21) mit der Fachtagung beim Projektpartner CECO in Lissabon seinen Abschluss. Hans G. Bauer stellte dort das Kernprodukt des Projekts vor: den maßgeblich von der GAB München entwickelten „*Leitfaden für die Begleitung von Selbstlernprozessen in KMU des Dienstleistungssektors*“.¹

In ihm steckt der Ansatz, Selbstlernprozesse in KMU durch interne oder externe Lernprozessbegleiter („*facilitators*“) zu initiieren bzw. zu unterstützen. Da hiermit immer ein situations- und bedarfsbezogenes Lernen gemeint ist, wurde die von der GAB entwickelte „*Master-Version*“ des Leitfadens zuerst in allen Partnerländern getestet mit der Maßgabe, jeweils (sprachlich wie inhaltlich) kultur-, regional-, und sogar betriebsspezifische Anpassungen vorzunehmen. Dies ist sicherlich ein Umsetzungs- und Anpassungsprozess im beruflichen Bildungsbereich, der (frühere) Vereinheitlichungsgänge verringern hilft, man dürfe in Europa nur noch transportfreundlich-viereckige Tomaten – oder

eben Bildungs- und Lernprozesse – herstellen ...

Dass mit diesem Projektergebnis ein wichtiger Beitrag für die EU-Perspektive geleistet wurde, KMU gerade auch in Lern- und Bildungsbelangen zu fördern, wird auch durch die Tatsache bestätigt, dass auf Basis der „CompServ“-Arbeiten kürzlich zwei weitere Leonardo da Vinci-Projekte im Rahmen des EU-Lifelong Learning-Programms mit GAB-Beteiligung bewilligt wurden, welche die gezielte Fortentwicklungen und Verbreitungen der CompServ-Materialien unterstützen:

➤ „**ReSyFac**“ steht für „Reference System for Facilitators of Learning“. Auf Basis einer sektoralen wie nationalen Querschnitts- und Vergleichsstudie in 27 europäischen Ländern soll ein Referenzsystem für das Profil „Lernbegleitung durch Facilitators“ entwickelt werden, das anschlussfähig für ein zukünftiges ECVET-System ist. Am Projekt beteiligt sind 13 operative und strategische Partner.

➤ „**EuFaciNet**“ meint „European Facilitators Network – A Network to Promote Professional Facilitation of

Work-integrated Learning“. Für den „*Facilitation Guide*“ von CompServ werden 2 neue Module entwickelt und das Gesamtpaket wird elektronisch für ein zu gründendes Netzwerk dieser Anwender zur Verfügung gestellt.

Beide Projekte werden zu Anfang 2008 beginnen.

Ansprechpartner:
MARIA JOAO FILGUERAS RAUCH,
HANS G. BAUER.

MEHR ALS NUR EINE „FUSSNOTE“: BEREITS IN „COMPSERV“ HAT UNS **MARIA JOAO FILGUERAS RAUCH** ALS COMPSERV-PROJEKTMITARBEITERIN HÖCHST EFFEKTIV UNTERSTÜTZT. ALS „EUROPÄISCHER PROFI“ WIRD SIE AUCH IN DEN BEIDEN COMPSERV-NACHFOLGEPROJEKTEN INVOLVIERT SEIN. UNSERE ÜBERLEGUNGEN GEHEN DARAUF HIN, GEMEINSAM EINEN „EUROPÄISCHEN SCHWERPUNKT“ FÜR DIE GAB AUFZUBAUEN ...

¹ DER VON HANS G. BAUER, ANNE BONHOEFFER UND MARIA JOAO RAUCH ENTWICKELTE „LEITFADEN FÜR DIE BEGLEITUNG VON SELBSTLERNPROZESSEN IN KMU DES DIENSTLEISTUNGSBEREICHES“ KANN ÜBER DAS GAB-BÜRO BEZOGEN WERDEN.



Begleitforschung am Windrather Talkolleg

Seit Beginn des Schuljahrs 2005/2006 bietet die integrative Windrather Talschule in Velbert (NRW) ihren Schülern eine zweijährige Oberstufe an, das so genannte Windrather Talkolleg. Die Windrather Talschule, die ursprünglich nur bis zur 10. Klasse geplant war, hat sich in der Schulbewegung nicht nur durch die gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung, sondern vor allem auch durch die sehr frühe und konsequente altersgemäße Integration praktischer Arbeit als Bildungsmittel einen Namen gemacht.

Das Windrather Talkolleg wurde auf Wunsch der Schüler und Eltern entwickelt, die am Grundkonzept einer zwölfklassigen Waldorfschule festhalten wollten. Mit dem Kolleg entstand eine Waldorfschul-Oberstufe besonderer Prägung, welche mit der Ganzheitlichkeit und Eigenständigkeit des vorausgehenden Bildungswegs in zehn Klassen den jungen Menschen eine allgemeinbildende Lernform bietet, in der die Schule nicht als weltfremder Lernort, sondern als Prozess der lernenden Auseinandersetzung mit der Welt verstanden wird. Neben der Beibehaltung des integrativen Ansatzes bilden vor allem die Individualisierung

des schulischen Lernens, z. B. durch ausgedehnte Expeditionen in die Berufswelt, und die Öffnung von Schule, z. B. durch den Einsatz von Gastdozenten, wichtige Elemente des Kolleg-Konzepts.

Die VAB München begleitet und unterstützt die Weiterentwicklung des Konzepts des Windrather Talkollegs und wertet die Erfahrungen der Lehrer und Schüler mit dieser Schulform wissenschaftlich aus.

VAB Ansprechpartnerin:

ANNE BONHOEFFER



„Fit für die Übergabe“

(s.a. NEWS-Ausgabe 21)

Mit dem EU-„Equal“-Projekt „Fit für die Übergabe“ war die GAB München in den Projektverbund MünchenKompetent eingebunden. Dort wurden alternative Lösungsansätze entwickelt und erprobt, um Unternehmensübergaben bei kleinen und mittleren Unternehmen besser zu gestalten.

Am 1. und 2.10.07 trafen sich die Partner von MünchenKompetent mit den transnationalen Projektpartnern Neapel (IT), Ostrava (CZ), Sopot (PL), Vallès Occidental (ES) und Portugal zur Abschlusskonferenz.

Die Zusammenarbeit wird damit nicht zu Ende sein, denn es wurde eine weiterführende Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, um die Zusammenarbeit auf dem Feld der kommunalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auch in Zukunft fortzusetzen.

Mehr Informationen unter:

WWW.EQUAL-MUENCHEN.DE





Studie “Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals“

Es ist paradox: einmal im Jahr, in der Regel im September, wenn ein neues Ausbildungsjahr beginnt, erscheinen detaillierte Erhebungen zum deutschen Lehrstellenmarkt. Versucht man jedoch andererseits an Daten zu kommen, die diejenigen Personen erfassen, die Aus- und Weiterzubildenden ihr Wissen vermitteln, stößt man sehr schnell auf eine große Leere. Fakt ist: es gibt in Deutschland keine systematische Erfassung der Qualifikationshintergründe und –bedarfe von betrieblichem Bildungspersonal. Versuche, an aussagekräftige Informationen zu kommen, müssen also an einer äußerst dürftigen Datenlage scheitern.

Um diesen Zustand zu ändern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) daher eine Studie in Auftrag gegeben, in der zum ersten Mal deutschlandweit Hintergrund und Bedarf der Qualifikationen von Bildungspersonal ermittelt werden soll.

Neben dem grundsätzlichen Erfassen der bereits verfügbaren Daten zum Bildungspersonal, quer durch alle in der Bundesrepublik vertretenden Branchen, sollen in leitfadengestützten Interviews (mit einer geschichteten

Stichprobe von Betrieben), die wesentlichen Differenzierungen in den Qualifikationsansprüchen von haupt- und nebenamtlichem Bildungspersonal in Unternehmen und bei Bildungsdienstleistern erfragt werden.

Dabei werden sowohl branchen- als auch regionale Unterschiede Berücksichtigung finden.

Den Zuschlag erhielten wir aufgrund unserer jahrzehntelangen Erfahrung im Bereich der Aus- und Weiterbildung.....

Das Projekt läuft von September 2007 bis Juni 2008.

Ansprechpartner:
PROF. DR. MICHAEL BRATER



GAB-Verfahren für kleine Einrichtungen

Sozialministerium fördert ambulante Dienste in Bayern

Neben den stationären Pflegeeinrichtungen will das bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Frauen (StMAS) auch die Pflegequalität und Zukunftsfähigkeit der meist kleinen ambulanten Dienste in Bayern nachhaltig entwickeln und fördern. In einem mit Finanzmitteln des Landes geförderten Pilotprojekt sollen nun 20 Pflegedienste bei der Qualitätsentwicklung unterstützt werden.

Auf Grundlage des *GAB-Verfahrens für kleine Einrichtungen* schult und begleitet die GAB diese Einrichtungen, die sich dazu in 2 Arbeitskreisen zusammenschließen. Die fachliche Begleitung und Unterweisung der Pflegedienste erstreckt sich über einen Zeitraum von 3 Jahren. Das Projekt wird von der Afa-München evaluiert.

Ansprechpartner: **JOSEF WALTER**



GAB erhält Auftrag der Heimaufsicht in Bayern

Das bayerische Sozialministerium hat die GAB München mit der Entwicklung des neuen Prüfstandards für die Heimaufsicht sowie der Erarbeitung eines Weiterbildungskonzepts für die 480 Prüferinnen und Prüfer der Heimaufsichtsbehörden beauftragt.

Zusammen mit der Schaffung des Bayerischen Wohn- und Pflegegesetzes (Heimgesetz) will das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Frauen (StMAS) neben der Qualität der Pflege in den Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe auch die Qualität der Heimaufsichtsbehörden weiter stärken und einen einheitlichen Prüfstandard entwickeln. Dazu hat das StMAS der GAB München den Auftrag zur Entwicklung eines Prüfleitfadens und eines Weiterbildungskonzepts für die Heimaufsicht in Bayern erteilt.

Bei der Entwicklung des Prüfleitfadens für die Heimaufsicht legt das Ministerium besonderen Wert auf die Berücksichtigung der Beziehungsqualität neben den klassischen Qualitätsdimensionen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Gleichzeitig soll ein eigenständiger, landesweit einheit-

licher Prüfstandard bei der Heimaufsicht entstehen.

Gegenstand des Weiterbildungskonzepts ist die Qualifizierung der 480 Prüfer und Prüferinnen der Heimaufsichtsbehörden zu Auditoren / Qualitätsmanagementbeauftragten Social-Cert. Die SocialCert GmbH ist Zertifizierungsstelle für soziale und pädagogische Dienstleistungen und Organisationen in Europa. Die Prüfer sollen in die Lage versetzt werden, die tatsächlich umgesetzte Qualität in den Einrichtungen und die Wirksamkeit von unterschiedlichen Qualitätsmanagementsystemen einschätzen zu können. Dazu müssen neben den ordnungsrechtlichen auch alle anderen Qualitätsaspekte berücksichtigt werden, die der Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner dienen. Ebenso soll die Beratungsfunktion der Prüfer ausgebaut und gestärkt werden.

Das Projekt soll bis Ende 2008 abgeschlossen sein.

Ansprechpartner: **STEFAN ACKERMANN**



GAB-SCHRIFTENREIHE

BEITRÄGE ZU ARBEIT – LERNEN –
PERSÖNLICHKEITS-ENTWICKLUNG BEI WBV

Große Nachfrage nach GAB-Reihe

Alle drei Bände unserer Schriftenreihe wurden in diesem Jahr in 2. Auflage nachgedruckt! Mit den gewählten Themen liegen wir also offenbar nicht falsch. Ganz besonders gilt dies wohl für die Thematik der Lern(prozess)-begleitung (Band 3) und seiner Anlage als „Handbuch“.

Natürlich hoffen wir, auch mit der neuen Planung ähnlich richtig zu liegen, die ein altes GAB-Thema aufgreift: Unter Federführung von Marlies Rainer entsteht Band 4 unter dem Arbeitstitel: „KunstArbeit“





Michael Brater zum Professor berufen

„Moderne Berufspraxis verlangt überall Kompetenzen für künstlerisch-subjektivierendes Arbeitshandeln“. Diese Aussage scheint auf den ersten Blick verwunderlich angesichts der immer größer werdenden Anforderungen an technisches Detailwissen. Doch Michael Brater konnte in den vergangenen Jahren immer wieder wissenschaftlich belegen, dass im künstlerisch-subjektivierenden Arbeitshandeln eine zukunftsweisende Herausforderung für die Berufspraxis und damit vor allem für die Berufspädagogik liegt. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt zeigen einen zunehmenden Technikeinsatz in Abläufen mit bestimmaren Algorithmen, die eindeutigen Wenn-Dann-Verhältnissen folgen. *„Das bedeutet aber, dass der Gegenstand menschlicher Arbeit immer mehr alle diejenigen Tätigkeiten und Aufgaben werden, die nicht planbar, vorhersehbar sind, oder zu bestimmten Zeiten usw. eintreten. Hierfür benötigen wir Menschen, die mit diesen Unwägbarkeiten umgehen können, die daraufhin ausgebildet wurden. Professionelle berufliche Praxis erhält somit immer mehr den Charakter von künstlerischer Praxis. Deshalb müssen Professionals neben entsprechendem Fachwissen sowohl das künstlerische Handlungsparadigma als auch seine Einzelkompetenzen beherrschen“* so Brater.

Die Anstrengungen von Michael Brater, seine Thesen wissenschaftlich zu fundieren und vor allem für die Berufspraxis umsetzbare Lösungskonzepte zu entwerfen, führten im Dezember 2006 zu seiner Berufung als Professor der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft in Alfter bei Bonn. Der Lehrstuhl für Bildungsforschung, Berufspädagogik und Kulturpädagogik umfasst auch die Leitung des „Instituts für Kunst im Dialog“.

Mehr Informationen unter
[HTTP://WWW.ALANUS.EDU](http://www.alanus.edu)

Kurt Vossen verstorben

Das vergangene Jahr war auch von einem weiteren Abschied gekennzeichnet. Am 11.01.2007 verstarb Herr Kurt Vossen. Bis in die 80er-Jahre zurück reichen unsere engen, arbeitsbezogen wie persönlich höchst erbaulichen und herzlichen Kontakte zu dem damaligen Leiter der Berufsausbildung der Bayer AG, Leverkusen. Wir haben ihm für Vieles, nicht zuletzt für sein immer vitales Interesse an unserer Arbeit zu danken.

VORTRÄGE / VERANSTALTUNGEN

ANNA MAURUS:

„Selbstmanagement und Selbstorganisation in der Pflege“ beim Workshop auf dem „Pflegetag 2007“ im Schwarzwald-Baar Klinikum Villingen-Schwenningen am 21.11.2007.

Weitere Informationen hierzu:

[HTTP://WWW.KLINIKUMVS.DE](http://www.klinikumvs.de)

PETER RUDOLF:

„Fit für die Übergabe – Geschäftsübergreifende Selbstlerngruppen als Basis für erfolgreiche Entwicklungsszenarien im Einzelhandel“

Dieses Referat fand im Rahmen der Fachtagung „Zukunft meistern mit älter werdenden Belegschaften“ am 13.10.07 in Nürnberg statt.

Mehr Informationen unter:

[HTTP://WWW.FFW-NUERNBERG.DE](http://www.ffw-nuernberg.de)

Auf dem jährlich ausgerichteten SIMposium des Sozialwissenschaftlichen Instituts München (SIM) haben **JOST WAGNER** und **PETER RUDOLF** in Kooperation mit **MICHAELA PICHLBAUER** (SIM), **CHRISTIANE BERGER** (Tibay) und **MARGIT WEHRICH** (Augsburg) ihre Erfahrungen mit der Initiierung von Netzwerken vorgestellt. Hintergrund war das zu Ende gehende „Equal“-Projekt der Stadt München, in dem diese Institute nicht nur Netzwerke zwischen kleinen und mittleren Unternehmen



PERSONALIEN

Jost Wagner



geb. 1971 in Tübingen.

Ein alter Bekannter hat nach Umwegen erfreulicherweise wieder zur GAB gefunden: Jost Wagner, Erzieher und Soziologe, arbeitete bereits vor etlichen Jahren als Praktikant und Projektassistent bei uns. Nach dem Soziologiestudium in Berlin hat er sich in den letzten Jahren um Themen wie „Institutionelles Lernen“, „Netzwerkforschung“ und „Wissenschaftssoziologie“ gekümmert. Seit dem 1. September verstärkt er unser Team, derzeit mit den Arbeitsschwerpunkten Berufspädagogik und Evaluation in verschiedenen Projekten.

initiiert haben, sondern selbst ein erfreulich frisches Netzwerk bildeten.

MICHAEL BRATER und **CLAUDIA MUNZ** vertraten die GAB im September beim diesjährigen BiBB-Fachkongress in Düsseldorf. Michael Brater stellte unter dem Titel „**Qualifikationsstrategie für betriebliche Bildungsdienstleistungen in Bayern**“ den von der GAB entwickelten neuen Weiterbildungsberuf „Berufspädagoge (IHK)“ vor. Claudia Munz berichtete zusammen mit **ELISABETH PORTZ-SCHMITT** (Projektbüro/Handwerkskammer Rheinhessen, Mainz) und **JANE PLATTER** (Zukunftszentrum Tirol, Innsbruck) über den Modellversuch „fleXkom“ und die Kooperation mit den Tiroler Kolleg/innen, unter dem Titel „**Kompetenzenbilanz und berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit – transnationaler Transfer von Modellversuchsergebnissen**“

Bei der Fachtagung „**Perspektive Lebenslanges Lernen**“ „unseres“ Hausverlags W. Bertelsmann, Bielefeld, im Oktober diskutierte **CLAUDIA MUNZ** auf dem Podium über das Thema „**Diskontinuierliche Erwerbsbiografien – Bedrohung oder Chance?**“ Die weiteren Experten: Ulrich Nordhaus, DGB-Bundesvorstand, Prof. Dr. Günther Olesch, Phoenix Contact, Reinhard Voelzke, G.I.B Bottrop.

MICHAEL BRATER war im September als Experte beim Good Practice Center des BiBB in Bonn zu einem Fachgespräch über Forschung im Bereich der Benachteiligtenförderung eingeladen und sprach über betriebliches Bildungspersonal.

Wie bereits berichtet, ist die GAB Mitglied im Arbeitszusammenhang „Unabhängige Sozialforschung in München“ – intern „Wilde 13“ genannt – zu dem sich vor drei Jahren 13 unabhängige Münchner Institute zusammenschlossen. Auch in diesem Jahr stellten die Institute eine Fachtagung für politische Entscheidungsträger der Region München auf die Beine. Unter dem Titel „Private Public Paradise?“ befassten sich mehrere Beiträge mit dem Thema „Öffentlicher Raum“.



FORTBILDUNG „Berufspädagoge IHK“
(4 BASISMODULE, 1 WAHLMODULE, DAUER CA. 2 JAHRE) BZW. FÜR EINZELMODULE MÖGLICH*

➤ **Kursort Alfter (b. Bonn)**

KURSBEGINN BASISMODUL B:

Begleitung der Lernenden und Ihres Lernprozesses: 4./5. APRIL 2008

KURSBEGINN BASISMODUL C: Lernende beurteilen und Prüfen, Kompetenzen feststellen: 29./30. AUGUST 2008

➤ **Kursorte München, Würzburg, Burghausen**

KURSBEGINN BASISMODUL A:

Organisation und Planung von Bildungsprozessen: 13./14. JUNI 2008

KURSBEGINN BASISMODUL B: Begleitung der Lernenden und Ihres Lernprozesses: 26./27. SEPTEMBER 2008

KURSBEGINN BASISMODUL C: Lernende beurteilen und Prüfen, Kompetenzen feststellen: 19./20. DEZEMBER 2008

➤ **Uhrzeit stets:**

FREITAGS 14.00 BIS 21.00 UHR

SAMSTAGS 09.00 BIS 18.00 UHR

* DAS ZUSTANDEKOMMEN DER WAHLMODULE IST STETS ABHÄNGIG VON DER TEILNEHMERZAHL. EVTL. KÖNNEN NICHT ALLE WAHLMODULE AN ALLEN STANDORTEN ANGEBOten WERDEN.

BEREICH QSE

MEHR INFORMATIONEN ZU ALLEN VERANSTALTUNGEN FINDEN SIE IM INTERNET UNTER WWW.GAB-VERFAHREN.DE.

Qualitätsarbeit lebendig halten –
Erfahrungskreise für Koordinatoren und Moderatoren nach dem GAB-Verfahren, **DR. STEFAN ACKERMANN**

16.04.2008 MÜNCHEN

23.04.2008 HAMBURG

15.10.2008 MÜNCHEN

16.10.2008 HAMBURG

Bin ich Koch oder Kartoffel – Selbstorganisation in der Pflege, **ROLF LANG**
03.06. - 05.06.2008 KÜNZELL BEI FULDA

Menschen entwickeln Qualitäten –
Weiterbildung zum Qualitätskoordinator nach dem GAB-Verfahren, **ROLF LANG**

28.05. - 30.05.2008 KÜNZELL BEI FULDA

17.09. - 19.09.2008 KÜNZELL BEI FULDA

26.11. - 28.11.2008 KÜNZELL BEI FULDA

11.03. - 13.03.2009 KÜNZELL BEI FULDA

Freude am Moderieren –

Weiterbildung zum Moderator nach dem GAB-Verfahren, **ROLF LANG**

28.10. - 30.10.2008 Künzell bei Fulda

Die Reifeprüfung für Ihr QM-System –

Workshop zur Zertifizierungsvorbereitung, **DR. STEFAN ACKERMANN**

10.06.2008 KÜNZELL BEI FULDA

Gedächtnis der Einrichtung –

Das QM-Handbuch im GAB-Verfahren, **DR. STEFAN ACKERMANN**

11.06.2008 KÜNZELL BEI FULDA

Der Beruf in meiner Biographie

Wie gehe ich mit beruflichen Veränderungen um? Welcher Beruf entspricht mir überhaupt? Die Passung von Leben und Beruf muss heute immer wieder neu hergestellt werden.

Im Anschauen der bisherigen Lebensgeschichte wird die Suche nach dem eigenen Motiv im Vordergrund stehen. Im Seminar arbeiten wir mit Methoden, die Antworten auf Berufs- und Lebensfragen erleichtern und berufsbiografische Entscheidungsfindung unterstützen. Das Ziel des Kurses ist es, berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit entwickeln zu können.

TERMIN: 28.03. - 30.03.2008

ZEITEN:

FR 19.00 UHR - SO 17.00 UHR (24 USTD.)

DOZENTEN:

PETER ELSÄSSER, MARLIES RAINER

KOSTEN:

220,00 EURO

ORT:

ALANUS WERKHAUS, ALFTER B. BONN

Nähere Information über

Tel. 0222/93 21 13 bzw.

werkhaus@alanus.edu





BAUER, H. G. (2007):

Die Sprache erfahrungsgeleiteten Lernens – Erlebnispädagogische Projektionen auf den Sprachunterricht.

In: Kiefer, K.-H.; Fischer, J.; Jung, M.; Roche, J. (Hrsg.): Wirtschaftsdeutsch vernetzt – Neue Konzepte und Materialien. München (Iudicum Verl., S. 189 – 216)

BAUER, H. G. (2007):

Individuellen Lernbedarf feststellen und Lernziele klären. Der erste Schritt der Lernprozessbegleitung.

In: berufsbildung, H.106, 61. Jhrg., S. 24 - 27

BAUER, H. G. (2007):

Maßstäbe und Zielbilder der Lernprozessbegleitung.

In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 6

BAUER, H. G. (2007):

Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit.

In: berufsbildung, H. 10

BRATER, M.:

Die Kunst und das Leben.

In: Helmers, G. (Hrsg.): Skulpturenbuch, Badenweiler 2008

BRATER, M.:

Beruf und Berufsbildung.

In: Böhle, F.; Voß, G.-G.; Wachtler, G.: Lehr- und Handbuch Arbeitssoziologie (erscheint 2008)

BRATER, M.:

Wie kann eine Hochschule berufliche Handlungskompetenz ausbilden? Anmerkungen zur Hochschuldidaktik.

In: Schieren, J. (Hrsg.): Bildungsmotive in Kunst und Wissenschaft (erscheint 2008)

BRATER, M.; HEMMER-SCHANZE, C.;

SCHMELZER, A. (2007): Schule ist bunt. Eine interkulturelle Waldorfschule im sozialen Brennpunkt.

Stuttgart, Verl. Freies Geistesleben

MUNZ, C.; RAINER, M.;

PORTZ-SCHMITT, E. (2006): Entlastung und Unterstützung ausbildende Fachkräfte durch selbständig lernende und handelnde Auszubildende

In: Westhoff, G. (Hrsg.): Gestaltung der Flexibilitätsspielräume in der Berufsbildung: Ausbildende Fachkräfte und selbstorganisiertes Lernen. Konstanz

PICHLBAUER, MICHAELA;

WAGNER, JOST; RUDOLF, PETER;

BERGER, CHRISTIANE &

WEBER, TORSTEN (2007):

How to network – Netzwerkbildung und Netzwerkmanagement.

In: Erfolgreiche Integrationswege durch Kompetenzentwicklung – Innovative Projektansätze der Equal- Entwicklungspartnerschaft MünchenKompetent – Kompetenzentwicklung im Großraum München. München, Eigenverlag: Equal München GmbH, S. 85 – 108

RUDOLF, PETER (2007).

Einblick in das Teilprojekt „Fit für die Übergabe“ – Unternehmensübergaben durch betriebsübergreifende Lerngruppen vorbereiten.

In: Erfolgreiche Integrationswege durch Kompetenzentwicklung – Innovative Projektansätze der Equal- Entwicklungspartnerschaft MünchenKompetent – Kompetenzentwicklung im Großraum München. München, Eigenverlag: Equal München GmbH, S. 85 – 108



IMPRESSUM

Herausgeber:

Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GbR – GAB-München
Lindwurmstr. 41-43 • D-80337 München

Telefon: 089. 244 17 91-0

Fax: 089. 244 17 91-15

E-Mail: info@gab-muenchen.de

Redaktion:

Hans G. Bauer, Claudia Munz

Gestaltung:

Sabine Gasser •

Gestalten für die Kommunikation, Hamburg

www.sabinegasser.de

Auflage: 1.500

Im Internet finden Sie weitere Informationen über laufende Projekte und aktuelle Angebote:

www.gab-muenchen.de



**Frohe Weihnachten
und ein gutes
neues Jahr
wünscht Ihre
GAB München**