

Kompetenzfördernde Weiterbildung

INDIVIDUELLE LERNPROZESSBEGLEITUNG IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Die Methode der individuellen Lernprozessbegleitung, so wie sie die GAB München entwickelt und in Entwicklungsprojekten, Weiterbildungen und Beratungen immer weiter ausgeschärft hat, hat sich bislang vor allem in der Ausbildung vielfach bewährt. In letzter Zeit können wir in verschiedenen Projekten das Potenzial dieses Lernansatzes in der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung beobachten.

Die wichtigste Kompetenz der Zukunft ist die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen. Der tiefgreifende und vielzitierte Wandel in der Arbeitswelt, die Tatsache, dass Veränderung zum Normalzustand wird, ist letztlich nur durch kontinuierliches Lernen zu bewältigen. Gerade in der beruflichen Weiterbildung stellt sich daher für viele Unternehmen die Frage, wie Lernen so organisiert werden kann, dass Beschäftigte wirkliche Handlungssicherheit bei der Bewältigung von komplexen, oft von vornherein gar nicht vollständig absehbaren Aufgaben und Herausforderungen in ihrer täglichen Arbeit erhalten können.

Dabei tritt erneut in den Blick, dass Kompetenzen eben sehr viel mehr sind als die Anhäufung von Wissen, Fertigkeiten oder Methoden, die sich im Rahmen von Schulungen, Lehrveranstaltungen oder anderen organisierten Lerngelegenheiten vermitteln lassen.

Dort, wo arbeitsplatzfern gelernt wird, bleibt der Transfer des Gelernten in die eigene Arbeitspraxis, also das wirkliche sich „Sich-zu-eigen-Machen“ von neuen Methoden, Handlungsansätzen oder Haltungen das Problem. Prof. Dr. Sabine Seufert von der Universität St. Gallen hat vor einigen Jahren bei einer Befragung von Unternehmen festgestellt: rund „77 % der Seminarteilnehmer gelingt es nicht, gelernte Inhalte in ihren Arbeitsalltag zu transferieren“, nicht zuletzt, weil das Gelernte nicht genügend unmittelbare Relevanz für die eigene Arbeit besitzt, oder weil viele Beschäftigte schlichtweg Hemmungen haben, Neues in ihrer Arbeit auszuprobieren.

Deswegen setzen innovative Unternehmen auch in der Weiterbildung immer mehr auf arbeitsplatznahes, prozessintegriertes Lernen. Die Idee ist nicht neu und wird auch von der GAB seit Jahren in beruflichen Qualifizierungsprojekten propagiert und

BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 3

WEITERE THEMEN:

Qualität gemeinsam entwickeln SEITE 6 / Die KomBI-Laufbahnberatung SEITE 7 / Transferförderung durch individuelle Lernbegleitung SEITE 8 / Studien- bzw. Berufsabbruch bei Waldorflehrkräften SEITE 9 / Das Projekt StartMiUp SEITE 10 / Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen – KiM SEITE 11 / Das Projekt ConCert SEITE 12 / Eigenevaluation von Prüfungsausschüssen SEITE 12 / Praxis.Projekt Lebens.Wert SEITE 13 /

Personalien SEITE 14 / Vorträge, Messen, Tagungen SEITE 15 / Veröffentlichungen SEITE 16 /

EDITORIAL

Es ist Ihnen sicherlich aufgefallen: Die News kommen dieses Jahr in neuem Design daher. Nachdem wir letztes Jahr zunächst kleinteilig und eher „heimlich“ von einfarbig auf mehrfarbig wechselten, haben wir dieses Jahr die zusätzlichen Möglichkeiten eines Mehrfarbendrucks gezielter eingesetzt und das „Gesicht“ der GAB News neu komponiert – wir hoffen, es gefällt Ihnen genauso gut wie uns.

Ein Dankeschön an unsere langjährige News-Gestalterin Sabine Gasser aus Hamburg!

Der inhaltliche Charakter hat sich allerdings nicht geändert: Die News wollen weiterhin keine „Hochglanzbroschüre“ sein, sondern geben auch in Zukunft Einblick in die „Werkstatt GAB München“: was uns beschäftigt, welche Fragen und Erkenntnisse uns in unseren vielfältigen Projekten begegnen, welche neuen und interessanten Kooperationen wir eingehen usw.

Insofern ändert sich einiges und bleibt sich dennoch treu – was nicht nur für die News, sondern auch für die GAB München selbst gilt. Ein Ausdruck davon ist sicherlich der Bereich Personalien in diesem Heft: In den letzten Monaten sind eine ganze Reihe von neuen Kolleginnen und Kollegen zur GAB dazu gestoßen, andere haben uns verlassen. Gleichzeitig ist die GAB München in den letzten Jahren ja durchaus mit einem Generationenwechsel beschäftigt, was für uns immer wieder die Frage aufwirft, wie wir uns verändern und gleichzeitig den inhaltlichen Ansätzen und dem besonderen Profil der GAB treu bleiben können. Dies gilt nicht zuletzt auch für unsere interne Zusammenarbeit. Wir verstehen sie nach wie vor als soziales Experimentierfeld, das wir nach den Werten und Prinzipien gestalten wollen, die wir nach außen vertreten.

Ein Ausdruck dieses Prozesses ist ein weiterentwickeltes Leitbild, das wir im letzten Jahr verabschiedet haben. Dieses ist auf der – ebenfalls neu gestalteten – Homepage im Bereich „Über uns > Wofür wir stehen“ einsehbar. Das Leitbild zeichnet nach, welche Grundüberzeugungen und Haltungen uns in unserer Arbeit wichtig sind – es beschreibt also die Farben, in denen wir all unsere Projekte und auch unsere Zusammenarbeit zu komponieren versuchen. Vielleicht haben Sie ja Lust, sich dieses Leitbild einmal genauer anzuschauen.

*Herzliche Grüße von uns allen
Ihre GAB München*

eingesetzt: konkrete berufliche Herausforderungen werden als Lernanlass und als Lernmöglichkeit genutzt. Damit „Lernen im Arbeitsalltag“ – so auch der Titel des einschlägigen GAB-Klassikers – gelingt, bedarf es jedoch eines methodischen Ansatzes, wie solche Lernprozesse strukturiert und pädagogisch sinnvoll begleitet werden können. Gebraucht wird also eine Professionalisierung von informellen Lernprozessen.

In den letzten Jahren treten immer wieder Unternehmen und Institutionen an die GAB München mit der Frage heran, wie der pädagogische Ansatz der Lernprozessbegleitung auch in der beruflichen Weiterbildung konkret und nutzbringend eingesetzt werden kann.

Dies ist auch für uns eine interessante Entwicklung, da die Lernprozessbegleitung „nach GAB-Art“ häufig noch stark im Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung gesehen wird und auch viele Veröffentlichungen der GAB in diesem Zusammenhang – zumindest wenn es um den methodischen Kern der Lernprozessbegleitung geht – eher „ausbildungslastig“ sind.

In den letzten Jahren haben wir in verschiedenen Projekten vielfach Erfahrungen sammeln können, was es heißt, Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung einzusetzen.

Lernprozessbegleitung – mehr als ein Schlagwort

Wenn wir von Lernprozessbegleitung sprechen, so meinen wir damit mehr als nur ein Schlagwort oder gar ein neues, schickes Kleid für alte, klassische Lehrensätze und Lernmethoden. Lernprozessbegleitung, so wie sie die GAB München über Jahre entwickelt hat und stetig weiterentwickelt, bezieht sich vielmehr auf eine spezifische Form des Lernens, eine konkrete Methode sowie eine bestimmte Perspektive auf das Verhältnis zwischen Lernendem und Lehrendem, die sich in der Haltung des Lernbegleiters niederschlägt:

Im Zentrum der Lernprozessbegleitung steht das entdeckende, selbstgesteuerte Lernen anhand von komplexen und möglichst realen beruflichen Aufgaben. Der Lernende durchläuft kein starr vorgegebenes Curriculum, sondern lernt das Benötigte dadurch, dass er Arbeitsaufgaben bewältigt. So wird Lernen nicht nur individualisiert, sondern konkret mit Erfahrungsprozessen des Lernenden verknüpft.

Dies bedarf natürlich einer konkreten Methode. Die Lernprozessbegleitung bietet eine methodische Struktur an, anhand derer sich individuelle Lernprozesse gestalten lassen: Der Prozess verläuft über die gemeinsame Klärung des Lernbedarfs, die Identifikation von möglichen Lernwegen, die lernfördernde Gestaltung von Arbeitsaufgaben und eine Lernvereinbarung bis hin zur gründlichen Auswertung von Lernprozessen, damit das

an der Aufgabe Gelernte auch in anderen Handlungssituationen zur Verfügung steht.

Der Lernbegleiter wird dabei zum Katalysator des vom Lernenden selbst gesteuerten Lernprozesses. Damit muss er sich aber immer auch ein Stück weit auf offene, ungewisse und manchmal überraschende Prozesse einlassen – jeder Lernprozess ist anders. Dies gelingt unserer Erfahrung nach umso besser, je mehr die Haltung des Lernbegleiters gegenüber dem Lernenden von Vertrauen in dessen Entwicklungsmöglichkeiten und die Eigendynamik von Lernprozessen, von Respekt, Partnerschaftlichkeit, Neugier und Offenheit geprägt ist.

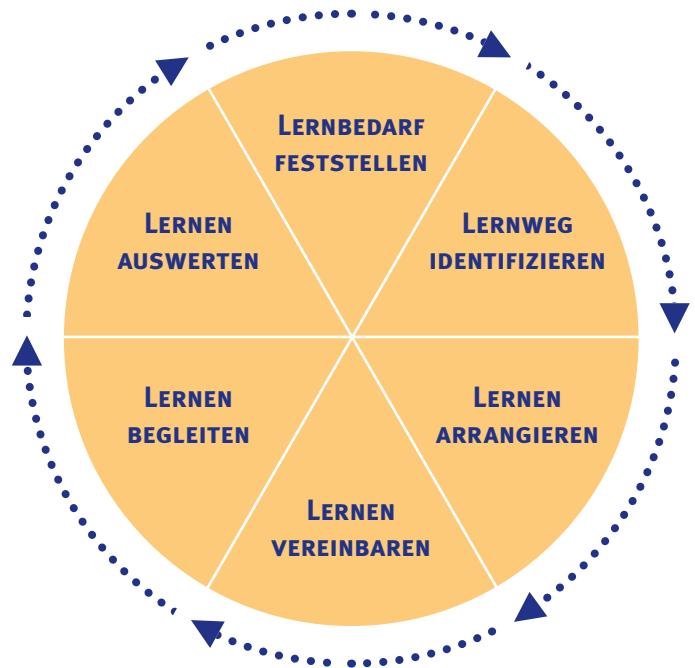
Potenziale für die berufliche Weiterbildung...

Damit stellt die Lernprozessbegleitung u. E. gerade auch für die berufliche Weiterbildung ein wirksames Instrument zur Verfügung, das für diese eine ganze Reihe von besonderen Potenzialen in sich birgt:

Zum einen besteht insbesondere in der Erwachsenenbildung oft die Herausforderung darin, sehr unterschiedliche und heterogene Lernwünsche zu behandeln und Lernbedarfe abzudecken. Anders als in der Ausbildung, in der es darum geht, einen Beruf in seiner Breite zu erlernen, müssen in der Weiterbildung Menschen ja gerade darin unterstützt werden, oft komplexe und spezifische berufliche Herausforderungen bewältigen zu können. Vielfach zeigt sich in Lehrveranstaltungen das Problem, dass die Voraussetzungen, Wissensstände und Fragestellungen der Teilnehmer höchst unterschiedlich sind. Zudem befinden sich erwachsene Lernende meist in sehr verschiedenartigen biographischen Situationen und treten daher mit je individuellen Hintergründen und Problemstellungen an die Weiterbildung heran. Immer häufiger kommen in vielen Betrieben auch Menschen aus unterschiedlichen Ethnien und Kulturen zusammen, was besondere Anforderungen an die Lernformen und -themen in der Weiterbildung stellt.

In all diesen Belangen bietet sich die Lernprozessbegleitung an, da sie Lernprozesse individualisiert, Lernen passgenau für den Lernenden organisiert und es damit tiefer verankert.

Zum anderen zeigt das eingangs beschriebene Transferproblem auf, dass berufliche Handlungskompetenz im Kern ja immer die individuelle Aneignung von neuen Handlungsweisen, Methoden und Haltungen und deren konkrete Anwendung in komplexen Situationen gemäß eigener Wertorientierungen erfordert. Dies kann immer nur der Lernende selbst erbringen, und zwar nur in seiner eigenen beruflichen Praxis – was es jedoch meistens erforderlich macht, sich ein Stück weit auf den Gang ins Ungewisse



Schritte der Lernprozessbegleitung

einzulassen. Für den Lernbegleiter bedeutet dies, den Lernenden dabei konkret zu unterstützen und zu begleiten, ihm Mut zu machen, sich zu verändern und Neues auszuprobieren.

... und für die Personalentwicklung

Dieses zentrale Anliegen der Lernprozessbegleitung macht sie u. E. gerade auch interessant und relevant für eine moderne, zukunftsorientierte Personalentwicklung, da sie Menschen wirksam dabei unterstützt, ihre „Lernkompetenz“ zu entwickeln und auszubauen. Durch ihren individuellen und situativen Charakter kann die Lernprozessbegleitung arbeitsintegrierte Lernprozesse entlang des Kernprozesses der Personalentwicklung unterstützen und somit sogar zum zentralen Begleitkonzept der Personalentwicklung werden.

In der Praxis hat sich das Potenzial der Lernprozessbegleitung zum Beispiel für die Personalentwicklung bei der Integration neuer Mitarbeiter/innen in die Organisation gezeigt. Die erste Zeit eines neuen Mitarbeiters im Unternehmen ist besonders prägend für die weitere Arbeitsbeziehung, die Bindung an das Unternehmen und das Leistungsverhalten. Individuelle Begleitung unterstützt neue Mitarbeiter/innen bei der Orientierung und drückt Wertschätzung aus. Durch die Unterstützung im Arbeitsprozess, an dem alles gelernt werden kann, was Mitarbeitende für die (neue) Aufgabe brauchen, können diese rascher selbständig produktiv werden, was für das Unternehmen von Nutzen und für die Mitarbeitenden befriedigend ist. Ebenso verhält es sich bei der Übernahme neuer Positionen bzw. Aufgaben im Betrieb.

BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 4

Berichte und Notizen aus der GAB.Werkstatt

Überall wo es im Betrieb um die Verarbeitung von Veränderungen, die Bewältigung von Herausforderungen und die Entwicklung neuer Lösungen geht, kurzum, überall wo etwas gelernt werden will, stellt die Lernprozessbegleitung eine effektive und effiziente Alternative zu formellen Lernsituationen dar.

Voraussetzung dafür ist aber, dass sich die Rolle der Führungskräfte zunehmend wandelt von einem „Ergebnisverantworter“ in Richtung eines „Ermöglichers und Begleiters“. Auch hier ist die Lernprozessbegleitung hilfreich: Die mit ihr verbundenen Schritte und Haltungen können Führungskräfte in der Wahrnehmung ihrer Personalentwicklungsaufgaben unterstützen und ihnen helfen, ihre Mitarbeiter/innen anhand realer Arbeitsaufgaben zu fördern.

Herausforderungen der Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung

In der konkreten Anwendung der Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung zeigen sich allerdings auch einige Herausforderungen, die uns im Rahmen unserer Entwicklungsprojekte und Weiterbildungen immer wieder beschäftigen:

ERWACHSENE UND DIE LERNFRAGE

Während sich viele Jugendliche in der Ausbildung selbstverständlicher als Lernende verstehen, ist dies in der Weiterbildung nicht immer so klar gegeben. Oft kommen Handlungsprobleme im Kleid von reinen Wissensproblemen daher, scheinen Weiterbildungsteilnehmer/innen nur ein Werkzeug, ein Rezept oder eine Information zu benötigen, die ihnen helfen, ihr Problem „einfach“ zu lösen. Die mit Handlungsproblemen verbundene Lernfrage wird nicht gesehen, weshalb ein Hinweis auf „Lernen“ zunächst Irritation und Unverständnis auslöst. Dies liegt sicherlich daran, dass für viele Erwachsene Lernen nach wie vor stark mit dem Eingeständnis von Nicht-Können verbunden ist, was mit dem eigenen professionellen Selbstverständnis und dem Selbstbild als kompetenter Erwachsener offensichtlich nur schwer in Einklang zu bringen ist. Als Erwachsener neigt man dazu, Probleme zu bearbeiten und nicht, sie als Lernaufgabe zu verstehen. Dies führt dazu, dass die Einladung zu Lernen immer wieder als Abwertung und Infragestellung erlebt wird. Umso wichtiger ist es, Lernfragen auch immer als persönliche Entwicklungsfragen zu verstehen, die sich gerade nicht nur an Defiziten und betrieblichen Forderungen orientieren, sondern auch persönliche Entwicklungswünsche und -perspektiven miteinbeziehen. Hier bietet die Lernprozessbegleitung mit der

Betonung der Selbststeuerung von Lernprozessen einen Ansatz, der die Verknüpfung von eigenen Entwicklungswünschen mit betrieblichen Anforderungen ermöglicht.

VON LERNZIELEN ZU LERNBEDARFEN

Gleichzeitig besteht in der Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung die Herausforderung, dass sich nicht nur der Lernbegleiter, sondern auch die Lernenden auf offene Prozesse einlassen müssen. Viele Erwachsene sind es gewohnt, zu Beginn einer Fortbildung klare Lernziele geliefert zu bekommen, anhand derer sie dann den Verlauf der Fortbildung „kontrollieren“ können. Die in der Weiterbildung weit verbreiteten Lernzieltaxonomien vermitteln auf den ersten Blick Sicherheit, da man sozusagen im Voraus erfährt, was man geliefert bekommt. Gleichzeitig führen sie aber oft dazu, dass die Mittel schnell zum Zweck werden: Man erhält keine Antwort auf seine Lernfrage, sondern stattdessen ein Set von Wissensbeständen und Methoden. Mit der Lernprozessbegleitung wendet sich der Blick von Lernzielen hin zu Lernbedarfen, die zum einen individuell und nicht allgemein sind, und die sich zum anderen oft erst im Verlauf des Lernprozesses konkret zeigen. Denn das Ziel dieses Lernansatzes besteht gerade nicht darin, bestimmte Inhalte zu vermitteln, sondern Kompetenzen zu entwickeln. Geht es zum Beispiel um „Beratungskompetenz“, so besteht das primäre Ziel darin, Berater/innen darin zu befähigen, Beratungssuchende gut und wirksam zu beraten. Im Blick auf diese Kompetenz wäre es jedoch nicht ausreichend, nur bestimmte Beratungstools, Methoden und Fertigkeiten zu vermitteln. Die Entwicklung von Kompetenzen hat immer mit einer Verinnerlichung (insbes. von Werten) zu tun, von denen Methoden und Vorgehensweisen getragen (oder nur äußerlich ausgeführt) werden. Ob und wie welche Lerninhalte „internalisiert“ werden, hängt von den individuellen Lernbedarfen und auch von der individuellen Lernbereitschaft der Berater/innen ab. Dies führt aber insbesondere bei Erwachsenen oft zu Irritationen, da sie sich auf einen Prozess einlassen müssen, bei dem anfangs nicht völlig klar ist, wie er genau aussehen wird.

Die Lernprozessbegleitung „rechnet“ mit dieser Irritation und geht methodisch auf sie ein. Indem man den Lernenden aktiv in die Gestaltung des Lernprozesses einbezieht, bietet sich dabei die Möglichkeit, diese Irritation einer anscheinenden Zufälligkeit und Ziellosigkeit aufzufangen, indem man wirklich individuelle Lernsituationen und -bedarfe aufspürt und auf sie eingeht – was eine andere Art von Sicherheit vermittelt, die sich aber oft erst im Laufe des Lernprozesses zeigt.

LERNFÖRDERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Schließlich kommt in der betrieblichen Erwachsenenbildung den Rahmenbedingungen und der Beziehung zwischen Lernendem und Lernbegleiter eine besondere Bedeutung zu. Sie bedürfen der lernfördernden Gestaltung. Neben strukturellen Bedingungen wie Zeit und Ressourcen für arbeitsintegriertes Lernen bezieht sich dies zum einen auf die Frage der Trennung zwischen Führungsaufgaben und der Begleitung von Lernprozessen: Lernprozessbegleitung funktioniert dort, wo sie für den Lernenden erlebbar nicht Instrument der Bewertung und Kontrolle ist, sondern der Unterstützung und Förderung. Gerade wenn die Lernprozessbegleitung neu eingeführt wird, lösen Lerngespräche bei vielen Erwachsenen zunächst bekannte Bilder von Prüfungssituationen oder Mitarbeitergesprächen aus, also Instrumenten, die in vielen Unternehmen eher der Bewertung dienen. Dies führt oft zu Widerständen, die in der Beziehung zwischen Lernenden und Lernbegleiter (oft mühsam) abgebaut werden müssen. Erwachsene verfügen dabei häufig über ein großes Repertoire an Formen des Widerstands, der Abwehr und der Umdefinition. Lernprozesse sind in der Erwachsenenbildung auch ausgeprägt in die Machtstrukturen der Organisation eingebettet. Umso wichtiger ist es, dass die Lernenden an der Haltung des Lernbegleiters, aber auch an den organisationalen Rahmenbedingungen und der Führungskultur die konkrete Erfahrung machen können, dass mit der Einführung der Lernprozessbegleitung nicht einfach der nächste Change-Prozess-Wind durch das Unternehmen weht, sondern eine echte Veränderung hin zu einer lernfreundlichen Organisationskultur angestrebt wird. Um diese Unternehmenskultur zu entwickeln, ist dann wiederum die Lernprozessbegleitung ein äußerst wirksames Instrument: Sie fördert Eigenverantwortlichkeit, Selbstorganisation und Offenheit, sie gibt den Lernenden Raum, aktiv und kreativ zu werden, ihr eigenes Lernen zu gestalten und sie lädt zur Reflexion ein. Fehler werden als Lernchance betrachtet und behandelt, somit wird aktiv an der Fehlerkultur in der Organisation gearbeitet. Die Mitarbeiter/innen machen eine neue Erfahrung, die den Umgang mit Fehlern nachhaltig verändern kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Erfahrungen, die wir zurzeit machen, zeigen, dass die Lernprozessbegleitung in der Erwachsenenbildung eine Reihe von interessanten Fragen und Herausforderungen aufwirft, die sowohl auf der interaktiven wie auf der organisationalen Ebene liegen. Gleichzeitig lässt sich auch klar beobachten, dass gerade in der Lernprozessbegleitung oftmals auch der Schlüssel liegt, um genau diese Herausforderungen zu bewältigen und so zu einer kompetenzorientierten und wirksamen Weiterbildung beizutragen.

Ausblick:

Die Lernprozessbegleitung eignet sich für die Weiterbildung und Erwachsenenbildung überall dort, wo nicht nur Wissen vermittelt, sondern tatsächlich die Handlungskompetenz der Beschäftigten gefördert und ausgebaut werden soll. Allerdings bedarf es auch einer Reihe von methodischen Ergänzungen und Anpassungen gegenüber der in der Ausbildung verwendeten Methodik. Es wird eine spannende Aufgabe der nächsten Zeit sein, unsere Erfahrungen hier zu systematisieren und als Handreichung für Weiterbildner/innen und Personalverantwortliche aufzubereiten.

GAB-Ansprechpartner:

**JOST BUSCHMEYER, ANGELIKA DUFTER-WEIS,
NATHALIE KLEESTORFER**



Qualität gemeinsam entwickeln

FACHTAGUNG DER GAB MÜNCHEN ZUR GRASWURZEL QES

„Wie kann man die Qualität der beruflichen Ausbildung/ Weiterbildung systematisch und mit einfachen Mitteln erhöhen und dauerhaft sichern?“ – so lautete die Frage der Fachtagung „Qualität gemeinsam entwickeln“ am 14. November 2013. Als mögliche Antwort darauf präsentierte die GAB München im Kulturhaus Milbertshofen in München das Konzept „Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung“ und dessen Instrumente als zentrale Ergebnisse aus ihrem Modellversuch „Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung (Graswurzel QES“). Die knapp über 100 Tagungsteilnehmer/innen aus ganz Deutschland wurden zunächst durch die Projektleiterin Anna Maurus begrüßt. Anschließend wurden sie, nach einer Einordnung des Projektes in die bildungspolitische Landschaft durch Dr. Dorothea Schemme vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), von Nicolas Schrode mit auf eine Reise durch den Modellversuch genommen. Die Graswurzel QES setzt direkt bei den Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung an. Die Auszubildenden und ihre Ausbilder/innen werden dadurch selbst zu aktiven Gestaltern der Qualität. Die Teilnehmer/innen der Tagung erfuhren auch, in welchen Feldern und mit welchen Partnern aus dieser Idee ganz konkrete Konzepte und Instrumente entwickelt und zu drei „Bausteinen“ gebündelt wurden (siehe „Die drei Bausteine der Graswurzel QES“).

Nach der Vorstellung der Graswurzel QES-Bausteine, die durch das „Intermezzo“ einer gemeinsamen künstlerischen Übung aller Teilnehmer/innen sowie durch anschauliche Beispiele aufgelockert wurde, berichteten am Nachmittag Anwender/innen oder besser „Erprober/innen“ der Graswurzel QES von ihren Erfahrungen. Der Kreis dieser Erprobenden erstreckte sich dabei von Ausbildungsleitungen und Ausbilder/innen in Unternehmen unterschiedlicher Größe über Dozent/innen von Fortbildungskursen, Vertreter/innen von Kammern bis hin zu ausbildenden Fachkräften und Auszubildenden. Die Erprobungskontexte reichten von der Einführung neuer Auszubildender über die Suche nach Möglichkeiten eines stärkeren Einbezugs der Auszubildenden selbst bis zur Reintegration von Ausbildungsabbrecher/innen ins Duale Ausbildungssystem. Von ausbildenden Fachkräften wurde betont, dass Instrumente der Graswurzel QES, wie der „Spickzettel für Ausbilder/innen und Azubis“ ihnen halfen, die unmittelbare Ausbildung besser zu strukturieren und gemeinsam mit den Auszubildenden gezielter voranzukommen. Auszubildende stellten besonders heraus, dass sie sich als Partner auf Augen-



Die drei Bausteine der Graswurzel QES

Der erste Baustein ist die **Entwicklung eines Qualitätsleitbildes**; daran sind alle Aus- bzw. Weiterbildungsakteure beteiligt: in einem kleinen Unternehmen beispielsweise die Leitung, die Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und Azubis, in einem Fortbildungskurs die Dozent/innen und die Teilnehmer/innen.

Den zweiten Baustein macht die sogenannte **Dialogische Steuerung** aus, in der Lehrende und Lernende gemeinsam die Qualität der unmittelbaren Lehr-Lernprozesse erhöhen, indem sie das Lernen selbst zum Thema machen und damit die Frage, welche Unterstützung die Lernenden dabei von den Lehrenden brauchen.

Neben gemeinsamen Reflexions- und Optimierungsschleifen, die direkt im Aus- oder Weiterbildungsgeschehen stattfinden, findet sich im **Qualitätszirkel**, dem dritten Baustein der Graswurzel QES, ein Instrument für einen breit angelegten Reflexionsprozess über die Aus- und Weiterbildung, bei dem wieder alle Akteure mit einbezogen sind.

SIEHE AUCH WWW.GAB-MUENCHEN.DE/GRASWURZEL

höhe ernst genommen fühlten und durch die Graswurzel QES „so richtig mitbestimmen konnten, was ihnen für die eigene Ausbildung wichtig ist“.

Wie Graswurzel QES darüber hinaus gelernt werden kann, stellte abschließend Anna Maurus gemeinsam mit Sonja Walter vom Projektpartner AOK vor. Diese und alle anderen Beiträge der Tagung finden Sie auf unserer Tagungsdokumentation unter www.gab-muenchen.de/graswurzel

Die GAB München und das Graswurzel QES Team dankt auch an dieser Stelle allen Erprober/innen, Redner/innen und Teilnehmer/innen, Organisator/innen und Helfer/innen im Hintergrund herzlich für ihr Engagement.



Blick ins Auditorium



Berichte aus der Umsetzungspraxis



Graswurzel QES Team mit Projektpartner/innen

Weitere Infos:

www.gab-muenchen.de/graswurzel;

Literatur zur Graswurzel QES: siehe auch die Rubrik Veröffentlichungen (S. 16).

GAB-Ansprechpartner:

ANNA MAURUS, NICOLAS SCHRODE

Die KomBI-Laufbahnberatung



KomBI-Laufbahnberatung
Kompetenzorientiert
Biografisch
Interkulturell

Das seit 2011 unter dem Namen „Förderprogramm Integration durch Qualifizierung – IQ“ firmierende Programm der Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Bildung und Forschung und der Bundesanstalt für Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, die bislang erarbeiteten Instrumente, Handlungsempfehlungen und Konzepte bis 2014 flächendeckend umzusetzen und in Regelanboten zu verankern.

Dieser Zielvorgabe entsprachen auch die Aufgabenschwerpunkte des Projekts „KomBI-Laufbahnberatung“ im Jahr 2013. Weiterhin angeboten und durchgeführt wurde die intensive „Fortbildung KomBI-Laufbahnberatung“ sowie transferorientierte Kurzworkshops zur Information über dieses Beratungskonzept. Verstärkt wurde die Schulung von „KomBI-Multiplikator/innen“. Weiter in Bearbeitung stand und steht die Erstellung eines umfangreichen Moderationsleitfadens für die KomBI-Fortbildung.

Die GAB kooperiert in diesem Projekt nach wie vor mit: Perform-Partner GbR, München; Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg; Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA), München. Es wird gefördert durch BMAS, BMBW und die BA.

Genauere Informationen hierzu wie zum Gesamtprojekt finden Sie unter www.migranet.org/migranet/migranet-bayernweit/kombi-laufbahnberatung

GAB-Ansprechpartner: **HANS G. BAUER**

Transferförderung durch individuelle Lernbegleitung

PROJEKT BEI DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Wie kann der Transfer von in Schulungen vermittelten Inhalten, Methoden und Handlungsprinzipien in die berufliche Praxis von Mitarbeiter/innen gefördert werden? Mit dieser Frage hat sich die GAB München in den letzten beiden Jahren in Kooperation mit Verantwortlichen und Mitarbeiter/innen der Bundesagentur für Arbeit (BA) intensiv beschäftigt.

Hintergrund ist ein umfangreiches Qualifizierungsprojekt in Jobcentern in ganz Deutschland. Um die Beratungskompetenz der Mitarbeiter/innen weiter zu fördern und auszubauen, hat die BA eine umfangreiche Beratungskonzeption entwickelt. Diese statet die Fachkräfte vor Ort mit wirksamen Methoden und Techniken und einer strukturierten Vorgehensweise aus und macht sie mit den für eine erfolgreiche Beratung notwendigen Handlungsprinzipien und Haltungen vertraut.

Mit der Einführung der Beratungskonzeption im Rechtskreis SGB II geht die BA gleichzeitig auch in der Qualifizierung innovative Wege. Durchgeführt wird die Qualifizierung von Vermittlungsfachkräften aus den Jobcentern, den sog. Jobcenter-Trainer/innen. Diese vermitteln ihren Kolleg/innen die Beratungskonzeption SGB II zum einen in Workshops. Zum anderen unterstützen sie sie auch direkt an ihrem Arbeitsplatz beim Transfer, also bei der Umsetzung des Gelernten in ihre Beratungspraxis. Um diese Transferförderung in die Praxis auch methodisch und berufspädagogisch effektiv zu gestalten, hat die BA die GAB München mit an Bord geholt.

Kern der Aufgabe der GAB München ist es, die Jobcenter-Trainer/innen zu Lernbegleitern weiterzubilden. Im Rahmen von drei Workshops erlernen diese die Methode der individuellen Lernbegleitung und weitere Instrumente der Transferförderung, setzen sich mit modernen Lern- und Motivationsansätzen auseinander und werden dabei unterstützt, eine passende Strategie der Transferförderung für ihr jeweiliges Jobcenter zu entwickeln und umzusetzen. Gleichzeitig erleben die Jobcenter-Trainer/innen in den Workshops zur Lernbegleitung sowie im Rahmen von Lerngruppentreffen selbst, was es bedeutet, in ihrer eigenen Entwicklung zum Transferförderer lernbegleitet zu werden.

Parallel zu den Schulungen der Jobcenter-Trainer/innen hat die GAB München auch Trainer/innen der Regionaldirektionen der BA zu individuellen Lernbegleitern geschult, um innerhalb der Organisation entsprechende Kompetenzen für die Ausweitung

dieses Qualifizierungsansatzes aufzubauen. Zusätzlich wurden auch Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen in Baden Württemberg zu Transferförderern weitergebildet.

Das Projekt ist stufenförmig aufgebaut: Zunächst wurden in einer ersten Pilotphase zwei Qualifizierungsreihen durchgeführt. Auf Grundlage der dabei gemachten Erfahrungen wurden das Qualifizierungskonzept optimiert und sieben weitere Qualifizierungsreihen abgeschlossen. Im Moment beginnt die bundesweite Einführung der Beratungskonzeption SGB II.

GAB-Ansprechpartner: **JOST BUSCHMEYER**



Studien- bzw. Berufsabbruch bei Waldorflehrkräften

EVALUATION DER AUS- UND WEITERBILDUNG ZUM WALDORFLEHRER (M/W)

Die Aus- und Weiterbildung an deutschen Waldorflehrerseminaren verzeichnet einen nicht unerheblichen Anteil an Studierenden, die das Studium nicht abschließen, die nach dem Studium ihren erlernten Beruf als (Waldorf-)Lehrer nicht ausüben, oder die bereits nach kurzer Zeit ihre pädagogische Tätigkeit in einer Schule wieder aufgeben. Hinter dieser relativ hohen „Schwund-Quote“ dürften für die betroffenen Absolventen oft biografische Brüche und Enttäuschungen stehen. Für die Seminare stellt sie den Erfolg ihrer Arbeit zumindest teilweise in Frage, für die finanzierende Schulgemeinschaft markiert sie „Fehlinvestitionen“, und für die Schulbewegung insgesamt bedroht sie die ohnehin schwierige Nachwuchssituation junger und gut ausgebildeter Waldorflehrer/innen.

Der Bund der Freien Waldorfschulen möchte mehr darüber in Erfahrung bringen und hat daher den Verein der GAB München mit der Durchführung einer Studie beauftragt, die ergründen soll, welche Ursachen diesem Schwund zugrunde liegen und welche Motive die „Studien- bzw. Berufsabbrecher“ für ihre Entscheidung „gegen“ einen Studienabschluss bzw. „gegen“ die Ausübung dieses Berufes haben.

Wesentliche Fragestellung ist dabei, wie häufig dies jeweils im Zusammenhang mit den Studienbedingungen oder mit Schwierigkeiten bei der Stellensuche bzw. bei der Einarbeitung an der Waldorfschule steht, und welche Aspekte hierbei eine Rolle spielen. Die Ergebnisse der Studie sollen dazu dienen, die Qualität der Ausbildung, die Bedingungen der Stellensuche, sowie den Prozess der Einarbeitung an Waldorfschulen kontinuierlich zu verbessern. Auf diese Weise soll ein Beitrag dazu geleistet werden, den herrschenden Mangel an qualifizierten Waldorflehrer/innen zu verringern.

Im November 2012 begann das Projekt in enger Kooperation mit der „Spurgruppe Evaluation“ des Bundes der Freien Waldorfschulen. Die GAB München führte zunächst eine schriftliche Befragung der drei „Abbrecher-Gruppen“ durch, die dann durch telefonische Interviews ergänzt wurde. Sobald die ersten Erkenntnissen über wesentliche Ursachen und Motive des Abbrechens vorliegen, werden auch einige „Verbleiber“ befragt, um herauszufinden, was dazu führte, dass diese sich als „resilient“ gegenüber den ermittelten studien- bzw. praxisbedingten Risikofaktoren, Hindernissen und Schwierigkeiten erwiesen haben.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen werden dann mit allen beteiligten Akteursgruppen (Studierende, Junglehrkräfte sowie Vertreter/innen der Waldorflehrerseminare, der berufseinführenden Waldorfschulen und anderer Fachgremien

des Bundes der Freien Waldorfschulen) diskutiert. Der für Sommer 2014 zu erwartende Abschlussbericht soll auch konkrete Empfehlungen enthalten, welche Maßnahmen geeignet sind, die „Schwundrate“ der Studierenden an deutschen Waldorflehrerseminaren nachhaltig zu reduzieren.

GAB-Ansprechpartner:

MICHAEL BRATER, CHRISTIANE HEMMER-SCHANZE



Das Projekt StartMiUp

UNTERSTÜTZUNG FÜR AKADEMISCHE GRÜNDER/INNEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND

Die Anzahl von Gründer/innen mit Migrationshintergrund in Deutschland wächst seit vielen Jahren kontinuierlich. Längst handelt es sich bei diesen nicht mehr um Nischengründungen etwa im Gastronomie- oder Lebensmittelbereich, sondern um vielfältige Unternehmungen quer durch alle Branchen.

Das Projekt StartMiUp verfolgt vor diesem Hintergrund das Ziel, in München und Umgebung das Unterstützungsangebot für akademische Gründer/innen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Dabei steht zum einen die Frage im Zentrum, welche spezifischen Unterstützungsbedarfe bei dieser Zielgruppe bestehen und wie zielgruppengerechte Unterstützungsangebote aussehen können. Eine Einschätzung dieser Frage wurde zunächst aus der Sicht von Gründungsberater/innen an Hochschulen erhoben. Das wichtigste Ergebnis für uns ist bislang, dass diese vor allem drei Herausforderungen in der Beratung von migrantischen Akademiker/innen sehen:

- 1.** Die deutsche Sprache stellt immer wieder ein Hindernis dar. Auch sehr gut Deutsch sprechende Gründer/innen haben einen erheblichen Mehraufwand mit der deutschen Sprache als Einheimische.
- 2.** Ausländische Akademiker/innen kennen sich wesentlich schlechter in der deutschen Behördenlandschaft aus als Deutsche. Sie müssen aktiver auf Förderprogramme aufmerksam gemacht werden und brauchen auch mehr Unterstützung bei der Regelung formaler und rechtlicher Fragen.
- 3.** Berater/innen stellen fest, dass kulturelle Unterschiede für sie eine Herausforderung in der Beratung von Gründer/innen darstellen. Die Berater/innen wünschen sich Fortbildungsangebote, um mit den genannten Herausforderungen besser umgehen zu können. Daraus ergibt sich, dass Beratung und Angebote nicht unbedingt migrationsspezifisch zugeschnitten, sondern vielmehr kultur- und migrationssensibel gestaltet werden sollten.



Zum anderen nimmt das Projekt einen bislang oft vernachlässigten Aspekt der Kompetenzfrage in den Blick: Gründer/innen mit Migrationshintergrund bringen aufgrund ihrer persönlichen Geschichte eine ganze Reihe von Kompetenzen und Ressourcen mit, die sie in ihrem Gründungsprozess einsetzen können und die durch entsprechende Unterstützungsangebote gezielt aktiviert werden sollen. Um diesen Ressourcen, die sich aus der Migrationsbiographie ergeben, auf die Spur zu kommen, werden Interviews mit erfolgreichen Gründer/innen geführt, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind und hier ein Unternehmen gegründet haben. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Gründer/innen selbst ihre Migrationsgeschichte und die sich daraus ergebenden Erfahrungen in keiner Weise als Nachteil, sondern vielmehr als Vorteil im Gründungsprozess erleben, den sie gezielt für ihren geschäftlichen Erfolg einsetzen können.

Das Projekt StartMiUp läuft seit Januar 2013 in Kooperation mit PerformPartner und Gründer RegioM. Es wird gefördert im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Im zweiten Projektjahr steht die konkrete Entwicklung von Qualifikationsangeboten für Berater/innen sowie von Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe im Mittelpunkt.

GAB-Ansprechpartner:

JOST BUSCHMEYER, SAMI IBRAHIM

Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen – KiM

KiM GEHT IN DIE LETZTE RUNDE

Eine wesentliche Aufgabe von KiM ist es, Modellbausteine für ein Qualifizierungsangebot zu entwickeln, das Unternehmen mit Migrationshintergrund auch nach Projektende zur Verfügung steht. Zwischenzeitlich haben wir eine Reihe solcher Angebote entwickelt und erprobt, so z.B.

- ein Instrument zur unternehmensspezifischen Bedarfsermittlung (den „U-Check“),
- eine Veranstaltungsreihe zum Thema Marketing mit mehreren Entwicklungsteams im Bereich Marketing und Gastronomie, in denen Unternehmer/innen in Kleingruppen spezifische Fragestellungen bearbeiten können,
- die Unterstützung eines Unternehmensverbands durch eine fachspezifische Weiterbildung,
- fünf sog. „AdA-Kurse“ für Migrant/innen, die ausbilden wollen und,
- ganz aktuell, ein „AdA-Praxisteam“ für Ausbilder/innen mit Migrationshintergrund, die erstmalig ausbilden (Transferunterstützung).

Was können wir aus den vielfältigen Aktivitäten in KiM lernen? Wie schon in der letzten Ausgabe der GAB News angemerkt, können wir an viele andere Projektberichte anschließen und festhalten, dass eine wesentliche Herausforderung auch unseres Projektes darin bestand und besteht, Kontakt zu Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund aufzubauen und noch mehr, diese für eine Qualifizierungen zu gewinnen. Ebenso haben wir festgestellt, dass der Aufbau des gegenseitigen Vertrauens für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dieser Zielgruppe noch relevanter ist als in anderen Zusammenhängen.

Allerdings hat sich auch gezeigt, dass Ansätze der Lernprozessbegleitung, wie wir sie in unterschiedlichen KiM-Angeboten erprobt haben, gerade für diese Unternehmer/innen sehr fruchtbar sein können. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen weist diese



Zielgruppe einen sehr heterogenen Hintergrund bezüglich ihrer spezifischen Unternehmenssituationen auf, der danach verlangt, noch intensiver an den individuellen Fragestellungen anzusetzen – was durch die Lernprozessbegleitung sehr gut gelingt. Zum anderen sind Migrantenunternehmer/innen auf oft unterschätzte Weise vielfach darin geübt, informell Wissen und Kompetenzen zu erwerben. Auch hier hilft die Lernprozessbegleitung, den Wissenserwerb zu verbessern, indem dieser strukturiert und nachhaltig verankert wird. So wird das neu Erlernte durch Reflexion bewusst, vorhandene Lernbarrieren erkannt und durch die stetige Erprobung neuer Lernwege in der Praxis Kompetenzen aufgebaut. Es ist daher wichtig, in der Zusammenarbeit mit Migrantenunternehmer/innen die vorhandenen Ressourcen herauszustellen. Insbesondere Personen mit fehlender anerkannter Ausbildung sind diese oft nicht bewusst.

Die (neue) Zusammensetzung des KiM-Teams:

HANS G. BAUER, BARBARA BURGER, ELISA HARTMANN, SAMI IBRAHIM



Das Projekt ConCert – Anerkennung des Berufspädagogen in Europa

Das Projekt trägt zwar den sperrigen Titel „Entwicklung und vorbereitende Maßnahmen zur Implementierung eines Validierungssystems zur Beratung und Anerkennung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen am Beispiel des Berufspädagogen“ – dafür jedoch ein luftig-singendes Akronym: „ConCert“. Mit ihm führt die GAB München ihr langjähriges Engagement im Rahmen der europäischen LEONARDO DA VINCI-Projekte fort. Sein Ausgangspunkt besteht in der Tatsache, dass eine qualifizierte Erfassung und Anerkennung (Validierung) von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Deutschland bislang nur in Ansätzen erfolgt. ConCert verfolgt insofern die Entwicklung eines innovativen Konzepts zur Validierung dieser Kompetenzen – und zwar am Beispiel des Berufsbildes des Berufspädagogen!

ConCert soll bereits vorhandene Instrumente für die Kompetenzvalidierung weiterentwickeln. Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei dem Schweizer Validierungssystem sowie den

Empfehlungen des Europäischen Rates für Deutschland zu. Weiterhin geht es um die Erstellung eines exemplarischen Kompetenzprofils des Berufspädagogen, das mit den Stakeholdern vereinbarte Standards abbildet. Die Einbindung der Stakeholder – u.a. IHK, HWK, BIBB – ist ein wesentlicher Bestandteil des Projekts. Des Weiteren wird im Projekt überprüft, inwieweit Verknüpfungen und Dokumentationen über Europass/EQR/ECVET in den Validierungsprozess einbezogen werden können. Anhand des konkreten Beispiels der Fortbildung zum Berufspädagogen wird eine Beratungsstruktur nach Vorbild des Schweizer Modells geschaffen. Sie wird es den Aspiranten ermöglichen, ein Validierungsdossier zusammenzustellen, welches sowohl formal wie auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen erfasst und anerkennenden Stellen (IHK) zur Beurteilung vorgelegt werden kann.

GAB-Ansprechpartner:

HANS G. BAUER, DR. BARBARA BURGER



Eigenevaluation von Prüfungsausschüssen

Die Handelskammer Bremen hat in den vergangenen Jahren unterschiedliche Anstrengungen unternommen, um die Qualität der von ihr durchgeführten Prüfungen zu sichern und die Qualitätsentwicklung in den Prüfungsausschüssen zu unterstützen.

In dem Projekt „Eigenevaluation von Prüfungsausschüssen“ soll langfristig ein System eingeführt werden, das es ermöglicht, ein konkretes Bild über die Qualität der abgenommenen Prüfungen zu bekommen. Zusätzlich zur Sichtweise der Prüfer/innen ergänzt und vervollständigt die Evaluation das Bild aus Sicht der Prüfungsteilnehmer/innen. Die Prüfungsausschüsse erhalten mit den Ergebnissen der Evaluation die Möglichkeit/ Chance, die Qualitätsentwicklung ihrer Arbeit vor Ort positiv zu beeinflussen.

Die heutigen Prüfungsordnungen ermöglichen ein breites Spektrum handlungsorientierter Prüfungsansätze. Die Evaluation soll aufzeigen, in wie weit diese Möglichkeiten von den Prüfungsausschüssen schon genutzt werden und ob dieser Prüfungsansatz den Prüfungsteilnehmer/innen die Möglichkeit bietet, ihre beruf-

liche Handlungsfähigkeit und Kompetenz prüfbar darzustellen. Langfristig können aus diesem Projekt auch Erkenntnisse zur Gestaltung von Prüferschulungen und zur Wirksamkeit von Ausbildungsmethoden gewonnen werden.

Das Projekt beginnt mit einer Pilotphase, nach mehreren Zwischenschritten ist eine Umsetzung für alle Prüfungen geplant. Von der Pilotphase mit fünf Prüfungsausschüssen bis zur Übertragung der Ergebnisse auf alle, in mehreren Prüfungsausschüssen tätigen, 1700 Prüfer/innen der Handelskammer Bremen sind die Prüfer/innen durch Entwicklungs- und Resonanzgruppen in den Prozess eingebunden. Die ersten Planungs- und Entwicklungsschritte haben 2012 begonnen. Seit Oktober 2013 läuft die Pilotphase, die bis Mitte 2015 abgeschlossen sein wird. Danach ist eine Umsetzung für alle Prüfungen geplant.

GAB-Ansprechpartner: **PETER ELSÄSSER**



Praxis.Projekt Lebens.Wert

BEZIEHUNGSQUALITÄT IN DER ALTENHILFE

Der Caritasverband Geldern-Kevelaer e.V. hat gemeinsam mit der GAB München im Dezember 2012 das Praxis.Projekt Lebens.Wert gestartet. Es geht vor allem um die Frage, wie Beziehungsqualität als konstitutiver Faktor in der Altenhilfe für das Qualitätsmanagement in den exemplarischen Einrichtungstypen stationäres Pflegeheim, Wohngemeinschaften für Menschen mit demenzieller Erkrankung und in der ambulante Altenpflege und -begleitung etabliert werden kann. Bis Ende 2015 sollen konkrete Mittel und Wege gefunden werden, wie Beziehungsqualität im Qualitätsmanagement etabliert, dadurch gefördert und entwickelt, geprüft und gelernt werden kann.

Der 4. Altenbericht der Bundesregierung betont, dass die Gestaltung der Pflegebeziehung für die Bewohner/innen in Heimen, Wohngemeinschaften und auch bei ambulanter Betreuung essentiell ist. Die Beziehung zwischen Pflegendem und altem Menschen, zwischen Betreuer und behindertem Menschen, zwischen Therapeut und Klient, ist ein wesentlicher Faktor sowohl für den pflegerischen und therapeutischen Erfolg als auch für die Zufriedenheit und Lebensqualität von Menschen, die in Einrichtungen leben oder begleitende Hilfe brauchen. Obwohl diese Zielsetzung den Experten klar ist und man weiß, dass die Haltung und Interaktion, in der eine Pflegehandlung ausgeführt wird, den Grad der Lebensqualität und Zufriedenheit stark beeinflussen, besteht ein großer Handlungsbedarf bei der praktischen Umsetzung.

Das Projekt „Praxis.Projekt Lebens.Wert“ greift in einem praxisorientierten Forschungs- und Gestaltungsprojekt diesen Handlungsbedarf auf und erforscht ihn in drei unterschiedlichen Einrichtungstypen der Altenpflege. Folgende Fragen und Aufgaben stehen im Mittelpunkt:

1. Wie lässt sich der Faktor Beziehungsqualität in der Alltagsbegleitung und Pflegebeziehung, im Pflorgeteam und in der Führungsbeziehung in Einrichtungen der Altenhilfe sichtbar machen (wahrnehmen); wie lässt sich die Ergebnis – und dabei insbesondere die Lebensqualität unter Berücksichtigung des Faktors Beziehungsqualität entwickeln (prüfen) und wie kann dies valide und nachvollziehbar sichtbar gemacht werden (geeignete Erhebungsmethoden und Messinstrumente entwickeln)?
2. Wie kann ein Qualitätsmanagement gestaltet werden, das durch die bewusste Berücksichtigung des Faktors Beziehungsqualität Strukturen und Prozessmanagement sowie die Entwicklung der Lebensqualität fördert und unterstützt (gestalten)?
3. Welche Kompetenzen brauchen Menschen, um dies nachhaltig umsetzen zu können? Wie kann das Qualifikationsprofil für Altenpfleger/innen geschärft sowie für eine anerkannte Fachkraft Alltagsbegleiter entwickelt werden, das diese Rahmenbedingungen berücksichtigt? Wie kann man das lernen?
4. Die Ergebnisse werden so aufbereitet, dass sie auf andere soziale Dienstleistungen übertragen werden können (Transfer).

Die Ergebnisse des Projekts sollen dazu beitragen, dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen (MDK) und der Heimaufsicht in Nordrhein-Westfalen Grundlagen dafür zu liefern, wie sie ihre Prüf- und Beratungsrichtlinien in einem gemeinsamen Verständnis weiterentwickeln können.

GAB-Ansprechpartner:

**DR. STEFAN ACKERMANN, CHRISTIANE HEMMER-SCHANZE,
SIGRID HEPTING, STEPHANIE JURASCHEK**





Dr. Barbara Burger

Jg. 1973, ist studierte Wirtschaftspädagogin und promovierte Sozialwissenschaftlerin und bringt vielfältige Erfahrungen aus ihrer jahrelangen Tätigkeit als Referentin für Bildungs- und Personalpolitik sowie Organisationsentwicklung in Großunternehmen mit. Seit 1.9.2013 verstärkt sie unser Team u.a. in den Projekten KiM und ConCert.



Florian Gasch

Jg. 1990, hat uns schon einige Zeit als studentischer Mitarbeiter unterstützt. Im Sommer hat er nun seinen Bachelor in Management Sozialer Innovationen an der Hochschule München gemacht – herzlichen Glückwunsch! Ab sofort wird er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Projekten der GAB München tätig sein.



Dr. Sami Ibrahim

Jg. 1971, ist promovierter Psychologe und seit 1.4.2013 als wissenschaftlicher Mitarbeiter sowohl im Projekt StartMiUp wie auch im Projekt KIM tätig – wo er nicht nur seine fachlichen Expertise miteinbringt, sondern als gebürtiger Palästinenser auch dazu beiträgt, dass die GAB München selbst vielfältiger wird.



Stephanie Juraschek

Jg. 1977, Kulturwissenschaftlerin und interkulturelle Pädagogin, haben wir als Projektpartnerin im Projekt „Identity and Difference (ARTID)“ schätzen gelernt und freuen uns, dass sie seit dem 1.3.2013 ihre Expertise im Schnittfeld von Kunst und Bildung bei uns einbringt. Aktuell arbeitet sie u.a. im Projekt „Praxis.Projekt Lebens.Wert“.

Nicolas Schrode

seit 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei uns. Ihm gratulieren wir zum erfolgreichen Abschluss als Geprüfter Berufspädagoge (IHK) – nun haben wir endlich selbst einen Absolventen des von uns mit initiierten neuen Fortbildungsberufs in unseren Reihen!

Jost Buschmeyer

kennen Sie als wissenschaftlichen Mitarbeiter seit vielen Jahren – als Jost Wagner. Er hat im Juli 2013 Frau Dr. Anna Buschmeyer geheiratet – die er übrigens über ein GAB-Projekt kennengelernt hat – und den Namen seiner Frau angenommen. Wir wünschen den beiden alles Gute!

Peter Rudolf

Langjähriger wissenschaftlicher Mitarbeiter der GAB, hat uns auf eigenen Wunsch im Frühjahr 2013 verlassen. Wir bedanken uns auch an dieser Stelle für sein großes Engagement in der GAB München und wünschen ihm viel Erfolg in seinem neuen Aufgabenfeld in der beruflichen Weiterbildung.



ANNA MAURUS und **NICOLAS SCHRODE** stellten auf der „European Conference on Quality in VET. Practices and lessons learnt from successful EQAVET implementation at national level“ in Brüssel (17./18.01.2013) Hintergrund, Vorgehen und Nutzen der Entwicklung von Qualitätsleitbildern für die betriebliche Ausbildung nach dem Graswurzel-QES-Konzept vor.

NICOLAS SCHRODE nahm bei den „Hochschultagen Berufliche Bildung“ in Essen (13.-14.03.2013) an der Podiumsdiskussion zum Thema »Qualitätsleitbilder in der Ausbildung« teil.

NICOLAS SCHRODE trat bei der „Ausbildertagung Update 2013“ in Heilbronn (10.-11.04.2013) mit dem Thema »Qualitätssicherung in der Berufsausbildung« auf.

ANNA MAURUS und **NICOLAS SCHRODE** stellten bei der Tagung „Das Bildungspersonal macht den Unterschied. Bildungspolitik 2020: Professionalisierung und Weiterentwicklung des Bildungspersonals – europäische und nationale Impulse“ (16./17.05.2013) bei der Nationalen Agentur beim BiBB in Bonn mit dem Beitrag »Dialogische Steuerung als Kernkompetenz des Bildungspersonals« den Kern der Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung vor.

NICOLAS SCHRODE präsentierte das Poster des Modellversuchs Graswurzel QES auf der DEQA-VET Jahrestagung 2013 „Bildungsrepublik Deutschland – Werkstattgespräche im Haus des Lebenslangen Lernens und der Qualitätssicherung“ (18./19.09.2013 in Bonn) und diskutierte übergreifende Lösungsansätze zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in den Bildungsbereichen mit den anwesende Praxisakteuren.

„Just do it! Qualitätskompetenz in der Ausbildung“ lautete der Titel des Beitrags zur Professionalisierung des Bildungspersonals, den **ANNA MAURUS** und **NICOLAS SCHRODE** gemeinsam mit Sonja Walter von der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland auf der Tagung „Qualität der Berufsausbildung: so kann’s gehen...“ vorstellten. Bei der Tagung handelte es sich um die Abschluss-tagung des nationalen Förderschwerpunkts „Entwicklung und Sicherung der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“ am 07./08.11. 2013 in Berlin.

Am 14.11.2013 veranstaltete die **GAB MÜNCHEN** die Fachtagung „Qualität gemeinsam entwickeln“. Es handelte sich um die Abschluss-tagung des GAB-Modellversuchs Graswurzel QES. Siehe dazu den Artikel in diesem Heft.

JOST BUSCHMEYER stellte am 22. 11. 2013 bei der internationalen Konferenz „Neuer Schwung für Bildung? Kulturelle Bildung – Partizipation – nonformale Bildung“ die Ergebnisse unserer wissenschaftlichen Begleitung des IdA-Projekts „Take off – Startbahn ins kreative Berufsleben“ vor.

HANS G. BAUER hat das Projekt „KomBI-Laufbahnberatung“ in diesem Jahr sowohl bei den bundesweiten Treffen des Netzwerks IQ (in Berlin) wie in diversen regionalen Gruppierungen (Landes-netzwerke) und Facharbeitsgruppierungen („Qualifizierung“, „Beratung“) an verschiedenen Tagungsorten vertreten.





GAB MÜNCHEN (2013) (HRG.):

Praxisinstrumente zur ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung (Graswurzel QES): Qualitätsleitbild, Dialogische Steuerung („Spickzettel für Ausbilder/innen und Azubis) und Qualitätszirkel.

Autoren: Maurus, Anna; Schrode, Nicolas; Brater, Michael.
Unter Mitarbeit von Bertulat, Katharina; Höhnen, Elisabeth;
Knauer, Volker; München, 2013.

Download unter www.gab-muenchen.de/graswurzel

GAB MÜNCHEN (2013) (HRG.):

Praxisinstrumente zur lernprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in Seminaren und Unterricht (Graswurzel QES): Qualitätsleitbild, Dialogische Steuerung und Qualitätszirkel.

Autoren: Maurus, Anna; Schrode, Nicolas; Brater, Michael.
München, 2013.

Download unter www.gab-muenchen.de/graswurzel

HARTMANN, ELISA (2012):

Ansätze einer Dienstleistungskultur.

In: Reichwald, Ralf; Frenz, Martin; Hermann, Sibylle;
Schipanski, Agnes (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit.
Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion.
Wiesbaden. S.609–625.

MAURUS, ANNA / SCHRODE, NICOLAS (2014 i.E.):

Die Graswurzel QES. Ausbildungsprozessintegrierte Qualitätsentwicklung und -sicherung in der beruflichen Bildung. Ein Überblick. (voraussichtlicher Titel).

In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrg.):
Beteiligungsorientiert die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickeln – Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Erscheint im Frühjahr 2014.

SCHRODE, NICOLAS (2013):

Qualitätsleitbilder für die betriebliche Ausbildung als Rahmen einer dialogischen Qualitätsentwicklung und -sicherung in KMU.

In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013,
Einzelbeitrag aus Workshop 07, 1-13.
http://www.bwpat.de/ht2013/eb/schrode_wso7-ht2013.pdf

WAGNER, JOST (2013):

Die Kunst guter Dienstleistung – eine Strategie für innovative Dienstleistungsarbeit.

In: Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Hg.):
Dienstleistungsinnovationen: offen, sozial, nachhaltig.
Berlin. S.49–55.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GmbH – 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, Jost Buschmeyer, Claudia Munz

Gestaltung:

Sabine Gasser • Gestaltung
www.sabinegasser.de, Hamburg

Auflage: 2.500

Im Internet finden Sie weitere Informationen über laufende Projekte und aktuelle Angebote:
www.gab-muenchen.de