



# Von der Unterweisung zum „Gepr. Berufspädagogen“ (m/w)

## – Die Biografie einer Innovation –

**Ab Frühjahr 2013 wird an der Alanus Hochschule in Alfter bei Bonn in einem BMBF-Projekt der Studiengang „Trialer Berufspädagoge“ für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal erprobt. „Trial“ deshalb, weil dabei der Lernort Betrieb mit der überbetrieblichen Weiterbildung zum „Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen (m/w)“ / „Gepr. Berufspädagogen (m/w)“ und hochschulischen Bildungselementen verbunden wird.**

Für betriebliche Ausbilder/innen existiert die Möglichkeit, einen „geprüften“, also formal anerkannten, eigenen Berufsstatus als „Aus- und Weiterbildungspädagoge“ oder „Berufspädagoge“ (m/w) über eine Aufstiegsfortbildung zu erlangen, überhaupt erst seit 2009 (entsprechende Prüfungen ab 2011). Mit besagtem „trialen“ Modell soll nun sogar die völlige Durchlässigkeit bislang streng voneinander getrennter Welten erreicht werden: Von der untersten Stufe aus, der „Ausbildereignung nach AEVO“ (oder „AdA-Schein“), soll es möglich sein, über die besagten Grade des „Gepr. Aus-/Weiterbildungs-/Berufspädagogen“ sogar den „Master of Education betriebliche Berufspädagogik/ Erwachsenenbildung“ zu erreichen, ganz im Sinne des Prinzips: Kein Abschluss ohne Anschluss! Angesichts einer solch beeindruckenden Entwicklung lohnt es, den Blick auch auf die „Mühen der Ebenen“ zu lenken – besaßen doch bis vor kurzer Zeit die „Ausbilder/innen“ im Dualen System zwar eine höchst wichtige

Funktion in (ausbildenden) Unternehmen, aber eben keinerlei formale, berufsständische Anerkennung. Es fehlten zudem, abgesehen vom erwähnten „AdA-Schein“, sowohl formell geregelte Bildungswege wie ein entsprechender Status. Ebenso führte die Tätigkeit als Ausbilder/in oft genug in eine berufliche Sackgasse, da weder Professionalisierungs- noch Aufstiegschancen bestanden, ganz zu schweigen von einer Durchlässigkeit des Dualen Systems, das dem Ausbildungspersonal eine Weiterführung des eigenen Berufswegs bis hin zur universitären Ebene erlaubt hätte.

Es ist nun kein Zufall, dass es gerade die GAB München ist, die bei diesem weiteren innovativen Schritt hinein in die „Trialität“ als eine Entwicklungspartnerin dieses Vorhabens agiert. Denn bei näherer Betrachtung dieses langen Wegs der Professionalisierung des Ausbildungspersonals lässt sich ein roter Faden erkennen, an dem die GAB seit ihrer Gründung geknüpft hat. Er kann nachgezeichnet werden

als ein Weg, der von pionierhaften Erprobungen diverser einzelner, insbesondere methodisch-didaktischer Elemente, über neue Ausbildungsformen und ein neues Verständnis der Ausbilderrolle bis hin zur Etablierung des „Gepr. Berufspädagogen (m/w)“ reicht – einer grundlegenden Innovation im Bereich der beruflichen Bildung. Denn es handelt sich hierbei um nichts weniger als den ersten regelrechten Beruf für Aus- und Weiterbildende, der das Ausbilden und Weiterbilden als berufliche Haupttätigkeit anerkennt und für diese qualifiziert. Bei jenem roten Faden, so sei obendrein behauptet, dreht es sich nämlich um einen der wesentlichen Stränge der GAB-eigenen Biografie!

Die Erhärtung einer solchen Behauptung bedarf freilich einiger Spurensuche. Denn selten verlaufen (jedenfalls interessante) Biografien einfach linear und ungebrochen, und die Zusammenhänge zwischen verschiedenen

**BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 3**

## Editorial

„Wer erzählt, sucht nach seiner Identität“, so ein Satz von Lukas Hammerstein in einer seiner wunderbar eigenen, frechen, samstäglichen Radiosendungen „Jazz & Politik“ in BR 2. Gute Erzähler, so sollte man meinen, hätten ihre Identität, nur so könnten sie gut und sicher und aus sich heraus erzählen. Lukas Hammerstein aber meint, gute Erzähler seien nachdenklich ...

Biografien sind eigentlich nachdenkliche Erzählungen. Eigentlich. Heute erscheinen Biografien im Minutentakt. Und je jünger und VIP-iger die Autor/innen, umso kleiner die Chance einer bereits entwickelten Persönlichkeit oder Identität. Deshalb lässt man auch meist erzählen, von Professionellen (geistigen Organspendern?).

Angesichts der wieder einmal aktuellen Vorschläge, das deutsche Duale System der beruflichen Bildung jetzt endlich auch zu einem Exportartikel zu machen, verspüren wir gewisse Phantomschmerzen. Nicht, dass wir dieses System selbst geboren hätten! Aber an gewissen Entwicklungen haben wir so intensiv teilgenommen, dass sich unsere eigene GAB-Entwicklung mit diesem System richtiggehend biografisch verbindet. Gerade das veranlasst uns zu einer nachdenklichen Erzählung. Selbstgeschrieben! Einer Erzählung darüber, dass der Grundgedanke eines solchen Systems, nämlich das Arbeiten und Lernen zu verbinden, ein grundsätzlich wirklich guter ist! Dieser aber wird dann von Wirtschaft und Bildung, verschiedensten Haupt- und Nebeninteressen unterschiedlich interpretiert, dekliniert, beeinflusst, bestimmt. Gedanken geht es offenbar wie Menschen: Ganz schön schwer, sich zu finden.

Auch die anderen Beiträge dieser GAB News sind selbstgeschrieben!

Beste Grüße von uns allen.  
Ihre GAB München

P.S.: Sollten wir nicht öfters versuchen, Politik und Jazz zu verbinden ...

### 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, 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](http://www.gab-muenchen.de)

Puzzleteilen erschließen sich erst später, u.a. auch aus der Betrachtung der jeweiligen Kontexte.

So zeigt etwa der Kontext der 1970/1980-er Jahre die Dominanz einer überwiegend nach der sog. Vier-Stufen-Methode (Erklären, Vormachen, Nachmachen, Üben) erfolgenden Ausbildung, die im industriellen Sektor überdies in den von der Produktion getrennten Lehrwerkstätten stattfand (was zudem die strikte Unterscheidung von haupt- und nebenberuflichen Auszubildenden bedingte).

## Forschung und Beratung zu Ausbildungsfragen. Ab 1980

Schon das zweite Projekt der 1980 frisch gegründeten GAB hat die Beratung der Ausbildung zum Textilmaschinenführer, Fachrichtung Veredelung, im Ausbildungszentrum der Rechtsrheinischen Textilindustrie Wuppertal zum Ziel. Hier werden erstmals grundlegende Ideen des entdeckenden Lernens und des künstlerischen Übens in der Berufsbildung realisiert. Solche sind auch festgehalten beispielsweise in:

---

M. BRATER (1984):

**NEUE ANSÄTZE IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPRAXIS. ZUR VERBINDUNG VON BERUFLICHER, ALLGEMEINER UND POLITISCHER BILDUNG.**

IN: TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERLIN (Hg.): GRUNDFRAGEN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG. HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG, TAGUNGSBERICHTE NR. 11/1984. BERLIN. UND: M. BRATER, U. BÜCHELE, M. REUTER (1985): FACHÜBERGREIFENDE QUALIFIZIERUNG DURCH KÜNSTLERISCHE ÜBUNGEN. MÜNCHEN.

---

## Kann man am Arbeitsplatz entdeckend Lernen?

Aus Anlass der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe beauftragt die Ford AG, Köln, 1985 die GAB, die Spaner-Ausbildung in Lehrwerkstatt und Betrieb neu zu strukturieren. Die GAB greift dabei auf die bisher entwickelten Konzepte und gewonnenen Erfahrungen mit dem entdeckenden Lernen zurück, ergänzt durch reformpädagogische Methoden und Ansätze (Projektmethode, Erlebnispädagogik). Erstmals hat es die GAB hier mit nebenberuflichen Ausbildern zu tun. Auf Basis solcher Erfahrungen und Entwicklungen startet die GAB erste Versuche mit Ausbilderseminaren: „Neue Methoden der beruflichen Bildung – was gibt es nach der ‘Vier-Stufen- Methode’? bei Kammern und interessierten Firmen. In diesen Zusammenhängen ist in Absetzung von der bisherigen Rolle des Ausbilders als „Unterweiser“, dann auch von ersten Formen einer „Lernbegleitung“ die Rede!

## Lernbegleitung in der kaufmännischen Ausbildung

1985 beginnt auch der Modellversuch „Erprobung arbeitsplatzorientierter Methoden für die Ausbildung von Industriekaufleuten unter den Bedingungen neuer Bürotechnologien“ bei der Wacker-Chemie in München und Burghausen. Das entdeckende Lernen wird auf den kaufmännischen Bereich übertragen. Im Rahmen dessen wird ein dreitägiges Ausbilderseminar entwickelt, das sich auch im Anschluss an den Modellversuch als ein gut nachgefragtes und verbreitetes GAB-

Produkt erweist (so u.a. bei der Hypobank München, bei Merck, Darmstadt, etlichen Kammern etc.).

Der sich hier abzeichnende „lange Abschied von den Lehrarbeiten“ (so ein Untertitel) ist dargestellt z.B. in:

---

M. BRATER, U. BÜCHELE, E. FUCKE, G. HERZ (1988):  
**BERUFSBILDUNG UND PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG.**  
STUTTGART.

---

Im Zentrum stehen neue Anforderungen an die Berufsbildung und „Umriss zukünftiger Ausbildungen“ (ebenfalls Kapitelüberschrift), insbesondere in Richtung „entdeckenden“, (damals noch so genannten) „selbstgesteuerten“, möglichst „realen“ Lernens, u.a. durch künstlerische Übungen, und auch bezogen auf „neue Anforderungen an das Verhalten der Ausbilder“ (auch eine Kapitelüberschrift).

Vor allem auf die Umsetzungen bei Wacker bezieht sich der Band:

---

M. BRATER, U. BÜCHELE (1991):  
**PERSÖNLICHKEITSORIENTIERTE AUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ.** MÜNCHEN.

---

## Lernbegleitung in der gewerblichen Ausbildung

1989 greift der Modellversuch „Weiterqualifizierung neben- und hauptberuflicher Ausbilder im Betriebseinsatz vor dem Hintergrund veränderter Ausbildungsanforderungen“ in technischen Bereichen bei der Bayer AG, Leverkusen, den Ansatz der persönlichkeitsentwickelnden Ausbildung (bes. mit dem Blick auf methodisch-didaktische Elemente) aus den bisherigen Arbeiten auf und entwickelt ihn speziell für den gewerblich-technischen Bereich weiter. Auch steht jetzt

die Qualifizierung des Ausbildungspersonals für ein Lernen am Arbeitsplatz im Mittelpunkt. Es entsteht das Qualifizierungsmodell „AQUA“:

---

H. G. BAUER, G. HERZ, M. HERZER, K. VOSSEN (1993):

**AQUA - EIN KONZEPT UND SEMINARPAKET ZUR AUSBILDER-QUALIFIZIERUNG AM ARBEITSPLATZ.**  
BERLIN / WIEN / ZÜRICH.

---

## Lernbegleitung auch im Unterricht?

In gewisser Parallelität zu den Bemühungen um ein „Lernen unter Realbedingungen“ gewinnt das handlungsorientierte Lernen, auch im Unterricht(!), an Bedeutung. Es gibt Versuche, solche handlungsorientierten Methoden auch für Lehrkräfte erlebbar zu machen (vgl. den Modellversuch „PC Fachberater im Handel“).

1990 beginnt eine lange und intensive Zusammenarbeit mit der AOK Baden-Württemberg. Dabei werden die Lernbegleitung und das entdeckende Lernen für die Ausbildung am Arbeitsplatz sowie die handlungsorientierten Methoden für die Ausbildung im Bildungszentrum der AOK Baden-Württemberg weiterentwickelt.

## Brauchen Ausbilder/innen ein neues Berufsbild?

1992 startet der Modellversuch „Integrierte produktionsnahe Aus- und Weiterbildung“ mit dem Berufsbildenden Gemeinschaftswerk, Kassel, und dem Berufsbildungswerk Hamburg.

**BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 4**

Erneut stehen Fragen der Umsetzung einer produktionsnahen Ausbildung sowie die notwendigen Veränderungen der Ausbilderrolle und insbesondere die Entwicklung entsprechender Weiterbildungsformen für Auszubildende im Vordergrund.

Dass sich zwischenzeitlich die Fragen nach der Funktion, der Stellung und dem Berufsbild „des Ausbilders“ nicht mehr nur z.B. an bestimmten Modellversuchsstandorten stellen, sondern für das Ausbildungspersonal und den Bereich der Berufsbildung schlechthin, wird deutlich im Band:

---

M. BRATER (1992):

**ZWISCHEN ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT - DIE AUSWIRKUNGEN VERÄNDERTER RAHMENBEDINGUNGEN AUF SOZIALE STELLUNG, FUNKTION UND QUALIFIZIERUNGSKONZEPTE FÜR DAS AUSBILDUNGSPERSONAL IN DER INDUSTRIE.**

IN: DEHNPOSTEL, PETER (HG.): NEUE TECHNOLOGIEN UND BERUFLICHE BILDUNG: MODELLHAFT ENTWICKLUNGEN UND THEORETISCHE ERKENNTNISSE. BERLIN.

---

Ebenso wird erkennbar, dass mit den Formen eines handlungsorientierten, praxisnahen, entdeckenden und selbstorganisierten Lernens eine Dimension zentrale Bedeutung für Auszubildende wie Auszubildende erlangt, die keineswegs neu ist, aber nach einem neuen und anderen Verständnis verlangt: die des Erfahrungswissens. Wobei (uns) immer deutlicher wird, dass es hierbei nicht mehr (nur) um die Weitergabe eines tradierten Ausbilder-Erfahrungswissens gehen kann, sondern um die Entwicklung und den Erwerb einer zukunftsgerichteten „Erfahrungsoffenheit“ für Auszubildende – genauso aber auch für Ausbilder/innen!

Im Jahr 1996 beginnt der Modellversuch „Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten in der Chemischen Industrie“ bei der Wacker-Chemie, Burghausen, der zur

Entwicklung eines Konzepts für erfahrungsgelitetes Handeln und Lernen führt. Vgl. dazu:

---

H. G. BAUER, F. BÖHLE, C. MUNZ, S. PFEIFFER, P. WOICKE (2002):

**HIGHTECH-GESPÜR – ERFAHRUNGSGELEITETES ARBEITEN UND LERNEN IN HOCH TECHNISIERTEN ARBEITSBEREICHEN.** BIELEFELD.

---

In Folge werden auch Umsetzungen für das Handwerk entwickelt und erprobt (ab 2001).

1997 wird es zudem zum Thema, wie Prüfungen handlungsorientiert gestaltet werden können.

## **Aufstiegsfortbildung für Ausbilder/innen? 2001 ff**

Das BiBB führt eine „Machbarkeitsstudie“ zum Bedarf an Aufstiegsfortbildung, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Fortbildungsberufen für Ausbilder/innen und anderes Personal in der beruflichen Ausbildung durch. Die GAB München wird gefragt, ob sie sich an der Entwicklung des neuen Fortbildungsberufs „Berufspädagoge IHK“ beteiligt.

Die Ansätze zum erfahrungsgeliteten und selbstorganisierten Lernen (z.B. Projekt „Neue Anforderungen an Kompetenzen erfahrungsgeliteten Arbeitens und selbstgesteuerten Lernens bei industriellen Fachkräften (NAKiF)“, wie auch zur Lern(prozess)-begleitung werden mit einer Reihe von großen Unternehmenspartnern (z.B. BMW, BASF, Deutsche Telekom AG) weiterentwickelt und Ausbilder/innen geschult (z.B. in der Telekommunikations- und der IT-Branche).

## **Zwischenbilanz**

Von 2004 bis 2007 wird das Vorhaben „Berufspädagoge IHK“ als dreijähriges ESF-Projekt mit sehr hohem Entwicklungsanteil realisiert. Es handelt sich um das bis dato größte GAB-Projekt.

2004 scheint zudem die Zeit reif dafür, die bislang gesammelten Erträge zusammenzufassen. Anlass hierzu bietet auch die national intensiver gewordene Diskussion um Ansätze des „Lernens in der Arbeit“, wie die auf EU-Ebene seit längerem angestoßene Frage nach der Wertschätzung und Anerkennung jenes „informellen“ Lernens, das in informellen und non-formalen Lernsettings stattfindet. Es erscheint der erste Band in der GAB-eigenen Reihe „Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“ im W. Bertelsmann Verlag:

---

H. G. BAUER, M. BRATER, U. BÜCHELE, H. DAHLEM, A. MAURUS, C. MUNZ, C. (2004):

**LERNEN IM ARBEITSALLTAG – WIE SICH INFORMELLE LERNPROZESSE ORGANISIEREN LASSEN.** BIELEFELD.

---

## **Erste Fortbildung zum „Berufspädagogen IHK“**

Die erste Fortbildung beginnt im März 2005, zwei Fortbildungsdurchgänge werden durchgeführt. Seitdem bietet die GAB München Fortbildungen zum „Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (m/w)“ und zum „Geprüften Berufspädagogen (m/w)“ an. Neben einem Offenen Kurs werden einzelne Module der Fortbildung auch firmenintern als Inhouse-Fortbildungen vermittelt (so z.B. bei EADS, BASF und Bausparkasse Schwäbisch Hall).

**BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 6**



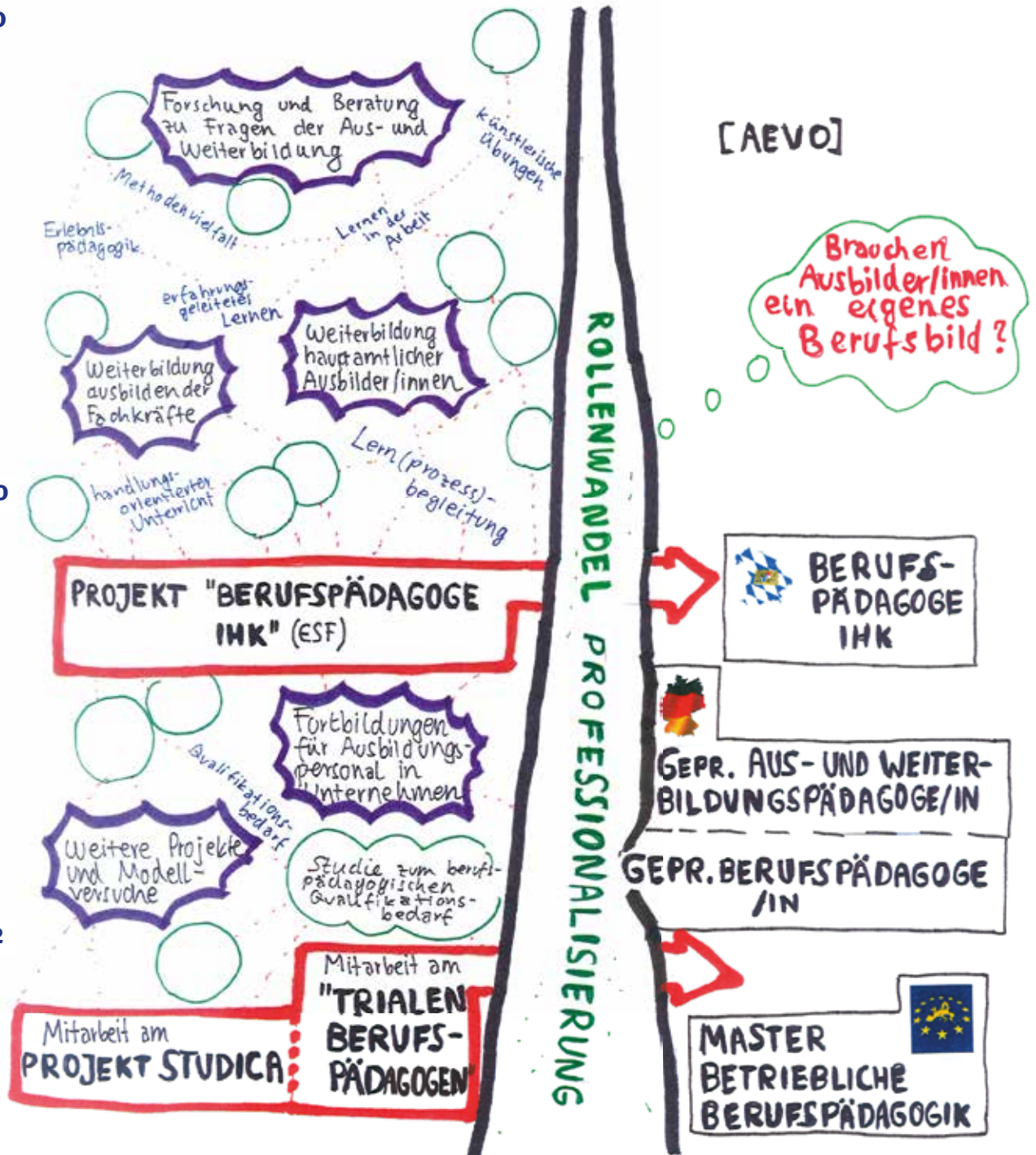
Grundlagenarbeit

Geregelte Qualifikationswege

1980

2000

2012



- PROJEKTE UND MODELLVERSUCHE
- SCHWERPUNKTE (AUSWAHL)
- PROJEKTE ZUR ENTWICKLUNG VON GEREGLTEN QUALIFIKATIONSWEGEN
- BAYERNWEIT (Der „BERUFSPÄDAGOGE IHK“ WAR LANDESWEIT GEREGLT UND WURDE IN BAYERN ERPROBT)
- DEUTSCHLANDWEIT EINHEITLICH GEREGLTE AUFSTIEGSFORTBILDUNG
- EUROPAWEIT ANERKANTER TERTIÄRABSCHLUSS

## Gesamtkonzept zur Lern(prozess)begleitung

Nach diesen verschiedenen Erprobungen kann die GAB 2006 ein kohärentes Konzept der Lern(prozess)begleitung – dem pädagogischen Herzstück (auch) des/r Berufspädagogen/in – darstellen und in der wbv-Reihe als Band 3 präsentieren:

---

H. G. BAUER, M. BRATER, U. BÜCHELE, A. DUFTER-WEISS, A. MAURUS, C. MUNZ, C. (2006):

**LERN(PROZESS)BEGLEITUNG IN DER AUSBILDUNG – WIE MAN LERNENDE BEGLEITEN UND LERNPROZESSE GESTALTEN KANN. EIN HANDBUCH.** BIELEFELD.

---

In den nächsten Jahren erfolgt auf Bundesebene die formelle Ordnung des neuen Ausbilderberufsbilds. Der „Berufspädagoge IHK“ wird abgelöst durch die jetzigen Fortbildungsberufe „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ und „Geprüfter Berufspädagoge (m/w)“.

Im September 2009 treten die Prüfungsordnungen für die beiden neuen Fortbildungsberufe in Kraft. Wie immer beeinflussen solche Prüfungen massiv, ob und wie das zu ihnen führende Qualifizierungskonzept umgesetzt werden kann. U.a. auch bezüglich des Verständnisses von Lern(prozess)begleitung scheinen die „Mühen der Ebenen“ noch nicht ganz beendet.

## Rollenwandel und berufliche Statusfragen

Im selben Jahr beauftragt das BiBB die GAB mit einer Studie zur Ermittlung des berufspädagogischen Qualifikationsbedarfs von Ausbildern. Diese

Studie zeigte im Kern einen deutlichen Rollenwandel des betrieblichen Bildungspersonals auf. Während die eigentliche Ausbildungstätigkeit – auch in der Industrie – hauptsächlich von ausbildenden Fachkräften durchgeführt wird, haben hauptberufliche Aus- und Weiterbildner/innen zunehmend Management-, Steuerungs-, Beratungs- und Innovationsaufgaben. Sie bewegen sich also eher auf der Meta- statt auf der konkreten Ausbildungsebene. Daraus ergeben sich deutliche Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen.

---

BRATER, MICHAEL/ WAGNER, JOST (2008):

**QUALIFIKATIONSBEDARF DES BETRIEBLICHEN BILDUNGSPERSONALS - EINE EXPLORATIVE STUDIE.**

IN: BWP BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS. 05/2008.

---

Dass die Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals zukünftig auch eine akademische Qualifizierung einschließt, erscheint da nur konsequent.

Im Februar 2011 beginnt die Entwicklung des Konzepts für einen „Trialen Berufspädagogen“. Dass eine zusätzliche akademische Qualifizierung für fortgebildete Berufspädagogen eine sehr interessante Perspektive sein kann, zeigt sich bereits im ersten Kurs zum „Berufspädagogen IHK“. Auch Unternehmen wie die Deutsche Telekom, dm Drogeriemarkt und die Meyer Werft, Papenburg, melden ihr Interesse an.

## Studica – Studieren á la carte

Ein großer Kreis beginnt sich seit 2011 zu schließen: An der Alanus Hochschule beginnt das von BMBF und ESF

im Rahmen des Programms „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ geförderte Projekt „Studica – Studieren à la carte“. Mit seinem berufspädagogischen Teil bietet Studica interessierten Nicht-Akademikern als wissenschaftliche Weiterbildung eine neue Zugangsform zu berufspädagogischen Inhalten. Je nach Bedarf und Interesse können sich Interessierte dort an berufspädagogischen Fragestellungen weiterbilden, ohne einen kompletten Masterstudiengang durchlaufen zu müssen (aber das Sammeln von „Credit Points“, wie es seit der Bologna-Reform an Hochschulen erfolgt, ermöglicht dennoch den Weg bis zum Master). Hier wird also eine weitere Form der „Öffnung der Hochschule“ und der Erhöhung der Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung entwickelt und erprobt.

## Ausblick

Am 05. April 2013 beginnt der erste Pilot-Kurs zum „Trialen Berufspädagogen“ an der Alanus Hochschule. Ob und wie ein „Studieren à la carte“ auch für „Gepr. Berufspädagogen (m/w)“ angemessen sein kann, und ob damit wirklich eine Wende hin zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung aus- oder endlich eingelöst wird, muss sich faktisch noch erweisen.

Biografisch betrachtet hat sich der gesponnene „rote Faden“ dennoch zu einem Strang entwickelt – an den man mittlerweile mehr als nur Hoffnungen knüpfen kann.



Neue Ergebnisse aus dem Modellversuch Graswurzel QES

# Gemeinsam die Ausbildungsqualität steigern

**Zum Modellversuch Graswurzel QES, der mit vollem Namen „Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung (Graswurzel QES)“ heißt, haben wir bereits in der letzten Ausgabe der GAB-News berichtet und hervorgehoben, dass die Kurzbezeichnung auch dessen Programm darstellt: Die Graswurzel-Qualitätsentwicklung und -sicherung setzt nicht, wie es Qualitätsmanagementmodelle gewöhnlich tun, bei der Unternehmensleitung an, sondern an der Basis: der Interaktion zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden. Hier werden Wege gesucht, wie diese Interaktionsbeziehung bewusst gestaltet werden kann, um die Ausbildung zu optimieren, eine bessere Lehr-Lern-Interaktion und damit erfolgreicherer Lernen zu ermöglichen.**

Zwischenzeitlich hat die Projektpartnerschaft, bestehend aus der GAB München, dem Weiterbildungszentrum Alanus Werkhaus, dem Bildungszentrum der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, sowie drei kleinen Unternehmen: Schreinerei, Elektrotechnik-Betrieb, Verwaltung eines kleinen Bildungszentrums, ein Konzept entwickelt und erprobt, das im Kern aus den folgenden drei Elementen besteht:

## Zentrale Elemente der Graswurzel QES

### I. ENTWICKLUNG EINES QUALITÄTSLEITBILDS

Ein Qualitätsleitbild wird von allen betrieblichen Ausbildungsakteuren gemeinsam entwickelt.

Bei einem Kleinunternehmen beteiligen sich daran beispielsweise alle Auszubildenden, Auszubildende (z.B. Gesell/innen) und der Betriebsinhaber.

Da unter „Qualität“ jeder etwas anderes versteht bzw. verstehen kann, tauschen sich die Akteure zunächst über ihr jeweiliges Verständnis aus. Sie klären untereinander ihre Erwartungen an eine qualitativ hochwertige Ausbildung und schaffen so Transparenz und gegenseitiges Verständnis.

Dazu fragen sie sich zuerst, was am Ende der Ausbildung erreicht sein muss, um diese als „erfolgreich“ bezeichnen zu können: Was sollen Auszubildende dann können, gelernt haben, beherrschen?

In einem zweiten Schritt überlegen sich die Akteure gemeinsam die Wege zu diesen erwünschten Ausbildungsergebnissen: Welches Vorgehen in der Ausbildung ist hierfür dienlich, wie müssen wir dafür miteinander umgehen, und welcher Rahmenbedingungen bedarf es, damit wir diese Ziele erreichen können?

Das Ergebnis, das Qualitätsleitbild (bis zu 10 Leitsätze) bündelt die Vorstellungen zur Qualität und gibt eine gemeinsame Zielrichtung, an der man sich orientieren und später messen kann.

DIE HANDREICHUNG ZUR ENTWICKLUNG EINES QUALITÄTSLEITBILDES IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN FINDET SICH IM FORUM DER AUSBILDER FORAUS.DE UNTER DER URL [HTTP://WWW.FORAUS.DE/HTML/3657.PHP](http://www.foraus.de/html/3657.php)

### II. GEMEINSAME STEUERUNG DER AUSBILDUNG

Zweites zentrales Element ist die gemeinsame dialogische Steuerung des Ausbildungsprozesses. Da weder Aus-

bilder/innen ihren Auszubildenden in den Kopf schauen können, noch die Auszubildenden wissen, welche Gedanken sich der Ausbilder/ die Ausbilderin macht, stellt fraglos die Kommunikation zwischen beiden den entscheidenden Punkt für die Optimierung des Lehr-Lernprozesses dar. Auszubildende und Ausbilder/innen schauen daher während der Ausbildung immer wieder gemeinsam auf den Lernprozess, sprechen über Lernzuwächse, Lernschwierigkeiten, hilfreiches und störendes Verhalten des je Anderen – und suchen auf dieser Grundlage gemeinsam Möglichkeiten zur Verbesserung.

Die gemeinsame Steuerung findet an drei zentralen Punkten des Ausbildungsprozesses statt: bei

1. der Übergabe der Arbeits-/Lernaufgabe,
2. einem Zwischengespräch,
3. dem Abschluss-/Auswertungsgespräch.

An diesen Stationen besteht die Möglichkeit, durch eine veränderte Form der Kommunikation und des Fragens qualitätssichernde Momente in den Ausbildungsprozess bzw. in das Handeln der Ausbilder/innen und Auszubildenden zu integrieren. Ein Beispiel: Auszubildende holen sich gezielt Rückmeldung zu ihrer Art des Begleitens, also wie sie unterstützen, erklären, fördern, und überlegen gemeinsam mit den einzelnen Auszubildenden, was hier noch besser gestaltet werden könnte. Dabei spielen eine besondere Rolle: Die Schaffung von Transparenz (Azubi weiß z.B. über den Gesamtauftrag Bescheid, weiß, was seine Aufgabe ist, worauf geachtet werden muss), die Förderung von Eigeninitiative und selbstständigem

Denken und Handeln (Azubi hat z.B. selbst erkundet, worauf er achten muss, und hat das mit dem/der Ausbilder/in besprochen), die wertschätzende und stärkenorientierte Kommunikation (Ausbilder/in betont das, was gut gelungen ist, nicht das, was noch nicht so gut gekonnt wird), sowie eine ständige gemeinsame Standortbestimmung (Azubi und Ausbilder/in fragen sich: Wo stehen wir? Was können wir anders machen, damit noch besseres Lernen möglich ist?).

EIN BERICHT DARÜBER, WIE DIESE GEMEINSAME STEUERUNG FUNKTIONIERT, FINDET SICH UNTER DER URL

[HTTP://L.HH.DE/GRASWURZEL\\_INFOBRIEF](http://l.hh.de/graswurzel_infobrief)

DERZEIT BEFINDEN SICH TASCHENKARTEN FÜR AUSBILDER UND AUSZUBILDENDE IN ENTWICKLUNG, DIE BEI DER GEMEINSAMEN STEUERUNG HELFEN SOLLEN.

### III. AUSBILDUNGS-QUALITÄTSZIRKEL

Das dritte Element sind Ausbildungs-Qualitätszirkel. Dabei handelt es sich um Treffen zwischen den Auszubildenden, den Ausbildern/ Ausbilderinnen und der Leitung, die zwei Funktionen haben:

- Rückblick auf das Ausbildungsjahr: Was lief gut, was weniger? Wo haben wir unsere Qualitätsziele aus dem Qualitätsleitbild schon erreicht? Wo fehlt es noch? Was fehlt?
- Der Ausbildungs-Qualitätszirkel soll immer Gelegenheit dazu bieten, ein bestimmtes Qualitätsthema zu vertiefen (z.B. ein Ausbildungsaspekt, bei dem es immer wieder Probleme gibt). Hierfür wird dieses Qualitätsthema verein-

bart, gemeinsam beschrieben und erfasst, es werden die gängigen Reaktionsmuster hinterfragt und bewertet. Gemeinsam wird der Veränderungsbedarf herausgearbeitet und Verbesserungsvorschläge gesammelt. Man schließt mit Vereinbarungen über die zukünftige Handhabung.

Da größere Probleme akut auftreten können und nicht erst Monate später angesprochen werden sollten, kann ein Ausbildungs-Qualitätszirkel auch spontan einberufen werden. Festgelegt werden sollte, dass er einmal im Ausbildungsjahr fest stattfindet.

DAS INSTRUMENT „AUSBILDUNGS-QUALITÄTSZIRKEL“ BEFINDET SICH DERZEIT IN ENTWICKLUNG, WIRD ABER BALD FERTIG GESTELLT SEIN. BEI INTERESSE WENDEN SIE SICH AN [INFO@GAB-MUENCHEN.DE](mailto:info@gab-muenchen.de).

Diese Elemente können helfen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Allerdings wäre es falsch, anzunehmen, dass sie alleine bereits Ausbildungsqualität bewirken. Ähnlich wie ein Kompass den Weg weist, ihn keineswegs jedoch selber geht, verhält es sich auch mit einem Qualitätsleitbild, einer Taschenkarte, oder einer Anleitung für Qualitätszirkel. Den vom Kompass gewiesenen Weg muss man schon selbst gehen, oder nach Goethe: „Denn es ist zuletzt doch nur der Geist, der jede Technik lebendig macht.“ Nicht Techniken, Instrumente, Maßzahlen und Normen, sondern Menschen entwickeln Qualitäten. Wir sehen in unserem Ansetzen an der Ausbildungsinteraktion gerade deshalb die Chance für eine lebendige Qualitätsentwicklung und -sicherung, weil es nach dem Graswurzel-Konzept die Menschen sind, die sich willent-



lich mit der Idee gemeinsamer Optimierung und Veränderung verbinden müssen.

WEITERE INFOS ZUM MODELLVERSUCH GRASWURZEL QES, HILFREICHE INSTRUMENTE UND ARTIKEL FINDEN SICH UNTER [WWW.BIBB.DE/DE/57928.HTM](http://WWW.BIBB.DE/DE/57928.HTM) DER MODELLVERSUCH WIRD IM FÖRDER-SCHWERPUNKT „QUALITÄTSENTWICKLUNG UND -SICHERUNG IN DER BETRIEBLICHEN BERUFS-AUSBILDUNG“ VOM BMBF GEFÖRDERT UND VOM BIBB WISSENSCHAFTLICH BEGLEITET.

### Tagung zum Thema:

Die beschriebenen Instrumente und das Konzept der Graswurzel QES können Sie auch auf unserer Abschlusstagung des Modellversuchs in München kennenlernen. Veranstaltungsort ist das Kulturhaus Milbertshofen. Senden Sie bei Interesse eine Mail an [info@gab-muenchen.de](mailto:info@gab-muenchen.de) – Sie erhalten dann unsere offizielle Einladung, sobald der Tagungstermin steht! Die Tagungsteilnahme ist kostenlos.

GAB- Ansprechpartner:  
**ANNA MAURUS, NICOLAS SCHRODE**

## Qualitätssiegel für Hospize

### Ein Beitrag zur Transparenz

Die Landesarbeitsgemeinschaft Hospiz in Niedersachsen (LAG) entwickelt derzeit mit Unterstützung der GAB ein Qualitätssiegel für die stationären Hospize in Niedersachsen. Neben den Inhalten des Qualitätssiegels entstehen dabei ein maßgeschneidertes Prüfverfahren und ein Weiterbildungskonzept für Prüferinnen und Prüfer.

Dieses Projekt entwickelt einen wesentlichen und praktischen Beitrag für ein gemeinsames Verständnis dessen, was ein Hospiz im Sinne der Hospizbewegung ausmacht und ein Verfahren, mit dem geprüft werden kann, ob ein Hospiz diese Anforderungen auch erfüllt.

Kern des Entwicklungsprozesses ist

1. die Qualifizierung der Auditor/innen;
2. innerhalb des Qualifizierungsprozesses wird ein Prüfleitfaden entwickelt, der aus den Praxisprojekten der Teilnehmenden zur Ausbildung entsteht;

3. Die entstandenen Ergebnisse werden in realen Pilotbegutachtungen erprobt und evaluiert.
4. Die Erfahrungen aus dieser Pilotbegutachtung werden in einem abschließenden Schritt in das Ausbildungskonzept sowie ein Siegelhandbuch eingearbeitet.

Die LAG Niedersachsen möchte mit ihrem Qualitätssiegel einen Beitrag zur Pflgetransparenzvereinbarung nach SGB XI leisten: Das Hospiz-spezifische Vorgehen soll sichtbar, nachvollziehbar, spürbar und beschreibbar gemacht werden. So können staatliche Prüfinstanzen wie MDK oder Heimaufsichten auf eine wertvolle Prüfungshilfe zurückgreifen.

Projektdauer:  
**JULI 2012 – SEPTEMBER 2013**  
GAB-Ansprechpartner:  
**DR. STEFAN ACKERMANN  
UND SIGRID HEPTING**



Die abendliche Gesprächsreihe

## GAB. EGESPRÄCH

wird auch 2013 weitergeführt. Sie findet im ersten Vierteljahr 2013 in der GAB statt. Den genauen Termin finden Sie ab 7. Januar 2013 auf unserer Homepage.

Das Thema:

**AUSBILDUNG. LEBENDIG. GESTALTEN.  
– WIE MAN GEMEINSAM AUSBILDUNGS-  
QUALITÄT SCHAFFT.**

Wir wollen dort die im Modellversuch „Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung (QES)“ entwickelten und erprobten Wege, Hilfsmittel und Ergebnisse vorstellen und diskutieren.



Termine für die XV. Weiterbildung für Koordinatorinnen und Koordinatoren für die QSE nach dem GAB-Verfahren im Jahr 2013:

**WS I : 11. – 13.09.2013**  
**WS II: 20. – 22.11.2013**  
**WS III: 26. – 28.03.2014**  
**WS IV: 25. – 27.06.2014**

## TAKE OFF – Startbahn ins kreative Berufsleben

**Projekte mit Auslandsaufenthalten haben zwar eine lange Tradition, häufig in Form von Auslandspraktika für Schüler/innen, Auszubildende und Student/innen. Im Projekt „Take off – Startbahn ins kreative Berufsleben“ werden jedoch erstmals Auslands-erfahrungen für die Zielgruppe benachteiligter junger Erwachsener zugänglich gemacht, denen es bislang nicht gelungen ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.**

Die GAB München übernahm von 2010 bis 2012 die wissenschaftliche Begleitung dieses im Rahmen des ESF-Programms „Integration durch Austausch – Ida“ geförderten Vorhabens. Eine Fortführung des Projekts ist geplant.

Auch durch sein pädagogisches Konzept unterscheidet sich „Take off“ von gängigen Austauschprogrammen: Es stellt gezielte kreativ-künstlerische Aktivitäten zur Förderung von Persönlichkeitsentwicklung und Berufsorientierung in den Mittelpunkt. Diese werden durch Praktika im Kulturbereich sowie das Angebot von berufsspezi-

fischen Langzeitpraktika ergänzt. Vor dem eigentlichen Austausch wurden die Teilnehmenden vier Wochen lang gründlich vorbereitet mit Sprachkursen, interkulturellen Trainings und berufsorientierenden Maßnahmen. Nach ihrer Rückkehr finden umfangreiche Maßnahmen der Erfahrungsauswertung sowie der begleiteten Überführung in den Arbeitsmarkt bzw. andere aufnehmende Systeme statt.

Rund 150 junge Leute aus der Region München absolvierten bis Sommer 2012 einen vierwöchigen Aufenthalt in Lyon/FR, Dublin/IR oder Ljubljana/SLO. Um dies zu ermöglichen, schlossen sich die Münchner Träger Kontrapunkt e.V., Euro-Trainings-Centre e.V. (ETC) und das Netzwerk „Verband für Popkultur in Bayern (VPBy)“ zusammen, daneben unterstützte ein breites lokales Netzwerk das Projekt.

Sein Erfolg zeigt sich zum einen in eindrucksvollen Integrationszahlen: Mehr als 63% der Teilnehmenden konnten in Arbeit oder Maßnahmen der beruflichen Bildung vermittelt werden, die übrigen in allgemeinbildende

und andere Maßnahmen. Zum andern erbrachten die Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitung erhebliche Zuwächse an Selbst- und Sozialkompetenz, an „Lebensfähigkeiten“, Mobilität und beruflicher Perspektivenentwicklung. Die jungen Leute konnten durch die vielfältigen Differenzenerfahrungen des Projekts mehr Mut, Offenheit und Selbstvertrauen entwickeln, neue Fähigkeiten entdecken und sich als kompetent erleben. Die Verbindung von Arbeit und Kunst hat sich also wieder einmal als besonders tragfähig für die Persönlichkeitsentwicklung erwiesen und den häufigen Entwertungserlebnissen von „Benachteiligten“ ein produktives Erfahrungsfeld gegenüber gestellt. In den Worten eines Teilnehmers: „Ich war noch nie so glücklich wie in den letzten vier Wochen. Ich bin seelisch total repariert.“

Weitere Informationen unter:

**[WWW.TAKEOFF-NETWORK.EU](http://WWW.TAKEOFF-NETWORK.EU)**

Ansprechpartner in der GAB:

**HANS G. BAUER, CLAUDIA MUNZ,  
JOST WAGNER**



Seit Anfang 2012 arbeitet die GAB München in dem Projekt „SeCir – Rural Identity Card“ in der rumänischen Region Braila mit. Ziel des Projektes ist es, Menschen in ländlichen Regionen durch Weiterbildung Perspek-

tiven jenseits der schrumpfenden Landwirtschaft zu eröffnen. Die GAB hat dazu eine Studie zu Handlungsoptionen im ländlichen Raum in Europa verfasst und wird Anfang nächsten Jahres Workshops mit den Teilneh-

mer/innen zur regionalen Identität und biografischen Entwicklungsperspektiven durchführen.

GAB-Ansprechpartner:

**JOST WAGNER**



## Die KomBI-Laufbahnberatung



**KomBI-Laufbahnberatung**  
**Kompetenzorientiert**  
**Biografisch**  
**Interkulturell**

In diesem Jahr lagen die Aufgabenschwerpunkte darin, das Angebot „Fortbildung KomBI-Laufbahnberatung“ durchzuführen (zunächst ein Fortbildungsdurchgang), für dieses Beratungskonzept transferorientierte Kurzworkshops durchzuführen, sowie darauf u.a. durch Publikationen aufmerksam zu machen. Verstärkt wurde auch die Schulung von „KomBI-Multiplikator/innen“ und die Erstellung von Schulungsmaterialien.

Diese Aktivitäten werden auch in den kommenden zwei Jahren weitergeführt.

Zudem sieht alles danach aus, dass im Rahmen der Erweiterung der Angebote im „Netzwerk IQ“ und bei „MigraNet-Bayern“ ein Projekt entsteht, das sich mit der Unterstützung

von akademischen Existenzgründern (m/w) mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Dies bedeutete nicht nur eine verstärkte Hinwendung der GAB München zum Themenkomplex „Migration“ – der ja leider vorwiegend unter dem nur ökonomischen Gesichtspunkt des „Fachkräftemangels“ diskutiert wird. Vielmehr könnten wir uns damit einer Dimension zuwenden, die, verschrien als „multikulti“, unter dem Gesichtspunkt der Kompetenzentwicklung der Migrantenökonomie heißen würde: Welche spezielle Unterstützung wird dort benötigt, und: Welche Kompetenzen haben „Andere“, die auch wir brauchen, von denen auch wir lernen könnten?

Seit dem letzten Jahr wird die Fortbildung „KomBI-Laufbahnberatung“ in Form von fünf 2-tägigen Workshops angeboten.

Genauere Informationen hierzu wie zum Gesamtprojekt finden Sie unter **WWW.KOMBI-LAUFBAHNBERATUNG.DE**

GAB-Ansprechpartner:

**HANS G. BAUER**

DIE GAB KOOPERIERT IN DIESEM PROJEKT MIT: PERFORMPARTNER GbR, MÜNCHEN; TÜR AN TÜR – INTEGRATIONSPROJEKTE GGMBH, AUGSBURG; VERBAND FÜR INTERKULTURELLE ARBEIT (VIA), MÜNCHEN, IM RAHMEN DES BUNDESWEITEN „NETZWERKS IQ – INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG“ (GEFÖRDERT DURCH BMAS, BMBW, BA).



## Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen – KIM



**Im Feld der interkulturellen und migrationspezifischen Fragestellungen und Qualifizierungsangebote sind wir seit 2011 unterwegs im Projekt KIM.**

Seither haben wir dort hautnah erlebt, warum sich gerade die kleinen (und manche mittlere) Unternehmen verschiedener Branchen schwer tun, sogar kostenfreie Qualifizierungsangebote anzunehmen: Zeit, Überbelastung, betriebswirtschaftliche Unsicherheiten und Konfusionen mit dem deutschen Regelungs- und Ordnungsgewebe u.a.m.

Der Vertrauensaufbau zu diesen Unternehmen erweist sich als einer der Schlüssel zu diesem Feld. Für die Darstellung unserer Angebote und Hilfestellungen nutzen wir seit einiger Zeit z.B. das Bild des Hürdenläufers: Jeder Unternehmer steht immer wieder vor neuen Hürden. Wie können wir gemeinsam lernen, diese Hürden professioneller zu nehmen – und das auf eine Art und Weise, die den Fragen und Möglichkeiten der Unternehmen entsprechen?

Auf mehreren Ebenen beginnt das KiM-Angebot nun eine Art von „Sog“

zu entwickeln: Es wächst die Nachfrage nach „Unternehmens-Checks“, es entstehen Formen des Erfahrungsaustauschs (z.B. zwischen Gastro-Betrieben), Zusammenschlüsse von Betrieben/Unternehmen, themenspezifische, z.T. branchenübergreifende Bearbeitungsformen verschiedener Themen (Schwerpunkt z.Zt. etwa „Marketing“) - also jede Menge von Gestaltungsherausforderungen.

Die (neue) Zusammensetzung des KiM-Teams:

**PETER RUDOLF, SIGRID HEPTING, ELISA HARTMANN, HANS G. BAUER**





BEITRÄGE ZU ARBEIT – LERNEN –  
PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG BEI *wbv*

## Künstlerisch Handeln – Neue Fundierungen einer klassischen GAB-Hypothese

Moderne Arbeitserfordernisse können zunehmend nur durch „künstlerisches“ Handeln gemeistert werden – seit vielen Jahren ist das eine der Kernthesen der GAB. Eine weitere wissenschaftliche Fundierung dieser „Behauptung“ konnten wir in mehreren Forschungs- und Entwicklungsprojekten der letzten Jahre erarbeiten. Nachzulesen sind Ergebnisse dazu in den Bänden 4 und 5 unserer GAB-eigenen Reihe „*Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung*“ im W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. Jeder Band untersucht und betrachtet dabei unterschiedliche Schwerpunkte:



M. BRATER, S. FREYGARTEN,  
E. RAHMANN, M. RAINER (2011):  
**Kunst als Handeln – Handeln als Kunst – Was die Arbeitswelt und Berufsbildung von Künstlern lernen können**

Dieser Band 4 der Reihe gibt einen breiten Überblick darüber, wie Künstler/innen bei ihrer Arbeit vorgehen. Dazu wurden Intensivinterviews mit Künstler/innen verschiedener Kunstrichtungen geführt und übereinstimmende Merkmale ihrer Arbeitsprozesse identifiziert. Neben zahlreichen neuen Aspekten eines gekonnten Umgangs mit Offenheit erwies sich die Bedeutung der häufig eintretenden Krise als geradezu konstitutives Element des künstlerischen Schaffens. Deutlich wird, dass erst das Annehmen und Aushalten solcher Krisen den entscheidenden qualitativen Sprung im künstlerischen Tun erbringt. Beleuchtet wird, wie und was betriebliche Arbeit und berufliche Bildung von diesem Handlungsmodell lernen können. Überdies wird anhand des Beispiels der Fortbildung zum „Geprüfte/n Handelsfachwirt/in“ dargestellt, wie dies am konkreten Beispiel der Weiterbildungseinrichtung Alanus Werkhaus umgesetzt wird.



C. MUNZ, J. WAGNER, E. HARTMANN  
(2012):  
**Die Kunst der guten Dienstleistung – Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann**

Band 5 konzentriert sich ganz auf die Frage der „Professionalisierung“ von Dienstleistungsarbeit. Der Arbeitssoziologe H. J. Pongratz formuliert dort einen neuen theoretischen Zugang zum Verständnis von Dienstleistung. Dargestellt werden dann Herausforderungen, die individuelle, am Bedarf der Kunden ausgerichtete Dienstleistungen mit sich bringen. Daraus wird schließlich ein neues Leitbild für gute Dienstleistungsarbeit entwickelt, das vom künstlerischen Handlungsmodell inspiriert ist und auf einem dialogischen Prozess von Kunden und Dienstleistenden beruht. Umfassend geschildert werden erprobte Handlungsansätze dazu, wie sich die Kompetenzen für „künstlerisches Arbeiten/Handeln“ in diesem Bereich erwerben lassen. Abschließend werden die Rahmenbedingungen thematisiert, die für die Realisierung des solchen neuen Leitbilds erforderlich sind.

Beide Bände folgen der Maxime unserer *wbv*-Reihe: theoretisch fundiert und praxisnah. Und: selbstgeschrieben! Schauen Sie rein!





## Integration durch Kunst – Ein Lesetipp

Wie können Schulen sozial und kulturell benachteiligte Schüler/innen in ihrer persönlichen Entwicklung fördern, sie kulturell integrieren und ihr kreatives Potenzial entfalten? Wege und Möglichkeiten dafür entwickelten und erprobten Künstler/innen der Alanus Hochschule in Alfter im EU-Projekt „KUSCH - Kunstprojekte fördern benachteiligte Schülerinnen und Schüler“ in vier Schulen in Rumänien, Ungarn, Belgien und Deutschland. Die GAB München begleitete das Projekt und evaluierte es.

Beschrieben sind die gewonnenen Erfahrungen und Ergebnisse in jüngst erschienenen Buch. Es geht der Frage nach, was Kunstprojekte in Brennpunktschulen tatsächlich bewirken können und wie sie beschaffen sein müssen, um erfolgreich zu sein. Ausführlich dargestellt wird dort der im Projekt ausgearbeitete eigenständige kunstpädagogische, interdisziplinäre Ansatz für die Bereiche der bildenden Kunst und Musik, sowie dessen konkrete Umsetzung in den verschiedenen KUSCH-Projekten – veranschaulicht durch zahlreiche Fotos und Musikbeispiele. Außerdem wird ausgeführt, inwiefern das Einnehmen einer „künstlerischen Haltung“ geeignet sein kann, den Teufelskreis der sozialen Benachteiligung zu überwinden und selbst zum Gestalter seiner Verhältnisse zu werden.

Der abschließende Teil der Publikation fasst die Ergebnisse der Evaluation

zusammen und stellt die Wirkungen der KUSCH-Projekte auf die Schüler/innen, Lehrer/innen und auf die Schulen dar. Für ein gutes Gelingen von Kunstprojekten sind demnach folgende Faktoren erforderlich: sorgfältige Vorbereitung, Experten von außen, pädagogisches und künstlerisches Ziel, klarer Aufbau und Spannungsbogen, Balance zwischen Struktur und Offenheit. Werden diese Aspekte adäquat berücksichtigt, so können Kunstprojekte einen wesentlichen Beitrag zur Schulentwicklung leisten,

- ➔ sie helfen, die Qualität von Schule und Unterricht zu verbessern, indem
- ➔ sie den benachteiligten Schüler/innen Kompetenzen vermitteln, die sie zu einer gesellschaftlichen Teilhabe befähigen und
- ➔ sie nicht zuletzt auch das soziale Klima an den Schulen positiv beeinflussen.

Das Buch wendet sich zum einen an professionelle Künstler/innen, die sich für Projektarbeit mit sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen interessieren, und zum anderen an alle diejenigen, die als Pädagogen an Brennpunktschulen unterrichten und einen ungewöhnlichen, aber wirksamen Ansatz kennenlernen möchten, wie durch künstlerische Praxis personale Folgen sozialer Benachteiligung überwunden werden können. Es richtet sich aber auch an die pädagogisch



interessierte Öffentlichkeit, die hier erfahren kann, welche erzieherische und sozial bildende Kraft in solchen künstlerischen Projekten stecken kann und welches Potential ungenutzt bleibt, wenn ausgerechnet in diesem Bereich zunehmend finanzielle Mittel eingespart werden.

ELLER-RÜTER, U. / GEISLER, F. / BRATER, M. / HEMMER-SCHANZE, CH. (2012):

**Was kann Kunst? Der erweiterte Kunstbegriff im pädagogischen und soziokulturellen Kontext. Künstlerische Projekte mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen**  
Frankfurt/M. (Peter Lang Verlag)





## ... Verein der GAB München:

Über die neue Konstellation des Vereins der GAB München haben wir bereits im vergangenen Jahr informiert. Im Zuge dessen hat der Verein auch ein neues Logo erhalten, das sich in Form und Gestaltung an dem Logo der GAB orientiert, von ihr aber doch – durch die andere Farbgebung mit blau und lila – deutlich zu unterscheiden ist:



Das zieht natürlich auch eine Veränderung des Auftritts des Vereins auf der GAB homepage nach sich.

Letztere befindet sich im Augenblick insgesamt in gänzlicher Neubearbeitung – was ja eine extra Erwähnung verdient! Wir hoffen, diese Renovierung bald abgeschlossen zu haben. Schauen Sie weiter hin!

## ... Kooperationen:

Schon im IQ-Projekt „KomBI-Laufbahnberatung“ (s.o.) kooperieren wir seit 2008 eng mit PerformPartner, insbesondere in Person von Dr. Claas Triebel. Mit der beschriebenen Ausweitung auf den Bereich der Existenzgründer, aber auch in etlichen anderen Thematiken, verdichtet sich diese Zusammenarbeit zu einem Networking in bestem Sinne.



**ELISA HARTMANN** ist wieder aus der Elternzeit zurückgekehrt und im Oktober in die KiM-Projektarbeit eingestiegen.



Die Abschlusstagung des Projekts „Pixida“ fand am 25.05.12 in München statt. **HANS G. BAUER** und **CLAUDIA MUNZ** stellten dort die „(Teil-)Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung“ durch die GAB vor.

Bei der „7th Conference of the European Research Network Sociology of the Arts“, vom 05. bis 08. 09. 2012 in Wien hielt **JUST WAGNER** den Vortrag: „The Art of Good Service – How Service-Economy can learn from Artists“.

**HANS G. BAUER** und **CLAAS TRIEBEL** referierten bei der „IAEVG International Conference: Career Guidance for Social Justice, Prosperity and Sustainable Employment – Challenges for the 21st Century“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim, 03./04.10.2012, zum Konzept der „KomBI-Laufbahnberatung“. In einer Paper-Session wurde die wissenschaftliche Fundierung des Konzepts erklärt, in einer weiteren dessen Beitrag zu einem heute erforderlichen Profil für Beratung.

Am 10.10.2012 stellten **CLAUDIA MUNZ** und **HANS G. BAUER** die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Take Off“ durch die GAB bei der Zwischenbilanzkonferenz des Projektkonsortiums IdA - Mobilität in der kommenden ESF-Förderperiode 2014“ in München vor. Thema der Rückmeldung: „Erhöhung der Lebens- und Beschäftigungsfähigkeit durch internationale Erfahrungen“.



**NICOLAS SCHRODE** nahm am 20./21.09.2012 auf der Fachtagung „Qualitätsentwicklung & -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ im Rahmen des Christiani-Ausbildertags an der Podiumsdiskussion: „Qualitätsleitbilder für die Ausbildung“ teil. Diskutiert wurden u. a. mit Vertretern von Ausbildungsunternehmen der betriebliche Nutzen, die notwendigen Ressourcen und das Vorgehen bei der Entwicklung eines Qualitätsleitbildes für die Ausbildung, wie es im Modellversuch Graswurzel QES erarbeitet und erprobt wurde.



CHRISTIAN HALSNER



Zur „Fachtagung des Fachverbandes für Mal- und Gestaltungstherapie: Soziale Skulptur. Gestaltungsprozesse in Organisation, System und Gesellschaft“ vom 09. bis 11. 11. 2012 steuerte **JUST WAGNER** den Vortrag bei: „Die Kunst des lebenslangen Lernens – was die Erwachsenen- und Berufsbildung von der Kunst lernen kann“. Er moderierte ebenfalls den Workshop: „Sich im Unsicheren sicher fühlen“ – wie künstlerische Praxis moderne Dienstleistungsarbeit fördern kann“.

In diesem Jahr hat uns Christian Halsner für lange Monate einige seiner Bilder geliehen: von Abstraktem bis hin zu vielen afrikanischen Motiven. Für Halsner war (und ist) das Malen ein wichtiges Element, den Übergang von einer Techniker-Karriere in den Ruhestand zu schaffen.



Im Support arbeite man ja immer eher „hinten“, meint Annegret. Deshalb seien ihre Fotos, die sie „jetzt halt mal“ aufhänge, einfach nur „Zwischenlösungen, Überbrückung“. Das sehen wir allerdings anders! Hier eines der Fotos von Annegret Janssen.



ACKERMANN, ST. (2012):

**Mut zum Neubeginn in der PTV-Reform: Statt „Pflegetoten“ endlich Alterskultur entwickeln!**

Studie zur überfälligen Reform der Pflegetransparentz-Verordnung. Ein Beitrag zur Kultur des Alterns in Deutschland. <http://l.hh.de/ackermannstudie>

BAUER, H. G. / HEMMER-SCHANZE, CH. / MUNZ, C. / WAGNER, J. (2012):

**Innovationsarbeit lernen – Lernkonzept und Rahmenbedingungen.**

In: Böhle, Fritz / Bürgermeister, Markus / Porschen, Stephanie (Hg.): Innovation durch Management des Informellen. Künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch. Berlin / Heidelberg. S.189–210.

BAUER, H. G. / TRIEBEL, C. (2012):

**KomBI-Laufbahnberatung für Menschen mit Migrationshintergrund: kompetenzorientiert, biografisch, interkulturell.**

In: Stadt Offenbach, Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration (Hg.): Kompetenzen feststellen. Bielefeld.

BAUER, H. G. / TRIEBEL, C. (2012):

**Die KomBI-Laufbahnberatung als Hilfe für berufliche Übergangssituationen - auch für Jugendliche.**

In: Scharrer, K. / Schneider, S. / Stein, M. (Hg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten – Herausforderungen und Chancen. Bad Heilbrunn.

BÖHLE, F. / ORLE, K. / WAGNER, J. (2012):

**Innovationsarbeit - künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch.**

In: Böhle, Fritz / Bürgermeister, Markus / Porschen, Stephanie (Hg.):

Innovation durch Management des Informellen. Künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch. Berlin / Heidelberg. S.25–44.

ELLER-RÜTER, U. / GEISLER, F. / BRATER, M. / HEMMER-SCHANZE, CH. (2012):

**Was kann Kunst? Der erweiterte Kunstbegriff im pädagogischen und soziokulturellen Kontext.**

Künstlerische Projekte mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Frankfurt/M.

HARTMANN, E. / MUNZ, C. / WAGNER, J. (2012):

**Was Dienstleister von Künstlern lernen können – Wege zu innovativer und professioneller Dienstleistungsarbeit.**

In: Böhle, Fritz / Busch, Sigrid (Hg.): Management von Ungewissheit. Neue Ansätze jenseits von Kontrolle und Ohnmacht. Bielefeld. S.347–358.

MAURUS, A. / SCHRODE, N. (2012):

**Entweder geht es einfach, oder es geht einfach nicht! – Die Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung in KMU.**

In: BIBB-Infobrief. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich 3.3 Entwicklungsprogramme / Modellversuche / Innovation und Transfer. (06/2012). [http://l.hh.de/graswurzel\\_infobrief](http://l.hh.de/graswurzel_infobrief)

MAURUS, A. / SCHRODE, N. (2012):

**Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung: Wie Ausbilder/innen und Auszubildende gemeinsam und mit einfachen Mitteln die Ausbildungsqualität erhöhen können!**

In: B&B Agrar 6/2012.

MUNZ, C. / WAGNER, J. / HARTMANN, E. (2012):

**Die Kunst der guten Dienstleistung.**

In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. 66(135). S.24–27.

MUNZ, C. / WAGNER, J. / HARTMANN, E. (2012):

**Die Kunst der guten Dienstleistung.**

Wie sich professionelle Dienstleistungsarbeit lernen lässt. Bielefeld.

SCHRODE, N. / WAGNER, J. / HEMMER-SCHANZE, CH. (2012):

**Akademische Weiterbildungsbedarfe des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals.**

In: Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. 66(136). S.7–9.

WAGNER, J. / MUNZ, C. / HARTMANN, E. (2012):

**Gute Dienstleistung - eine Kunst. Was Dienstleister von Künstlern lernen können.**

In: Reichwald, Ralf / Frenz, Martin / Hermann, Sibylle / Schipanski, Agnes (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung - Wertschätzung - Interaktion. Wiesbaden. S.487–503.

