



# Wird Arbeit Kunst ...

Ausgabe 23 • Dez. 2008

**Das griechische Wort „techne“, auf das der heutige Begriff „Technik“ zurückgeht, vereinte das Verständnis von „Kunst“ und „Arbeit“. Letzte Spuren hiervon finden sich beispielsweise noch in der Rede von der „Heil-“ oder der „Ingenieurskunst“. Ansonsten aber leben Arbeit und Kunst seit langem in getrennten, wenn nicht gar gegensätzlichen Welten. In letzter Zeit mehren sich jedoch Hinweise auf eine Wiederannäherung der beiden Sphären – wengleich auf sehr unterschiedlichen Wegen und Ebenen.**

Einen der augenfälligsten Hinweise auf die offenbar wieder aktueller gewordene Frage nach den Bezügen und Verbindungen zwischen den Welten der Kunst und denjenigen von Arbeit, Beruf, Wirtschaft etc. präsentierte kürzlich eine Verlagsbeilage der Süddeutschen Zeitung unter dem Titel: „Mit Kunst Können – Kunst als Inspirationsquelle für das Management“. Beispiele für solche möglichen Verbindungen werden gleich eingangs benannt: „Kunst spiegelt unsere Zeit, sie polarisiert und ist es wert, gesehen, gelesen und gehört zu werden. In der Kunst liegen Wegweisungen, sie zeigt Denkweisen und reflektiert damit auch Aufgaben im Beruf. Kunst lässt einen die Dinge anders sehen ... Die Beschäftigung mit ihr zeigt Neugierde und ist damit eine wichtige Voraussetzung für Experimentierfreude, für Trends, für Ideen und deren Umsetzung in Innovationen ...“.

Kunst, so muss man das wohl verstehen, ist zuvörderst etwas für das Management. Dafür finden sich dann viele Beispiele, wie man mit Hilfe verschiedenster Künste „Feinsinn trainieren“, das „Sehen schulen“, die Per-

sonalentwicklung „weiterentwickeln“, oder durch Jazzimprovisation die Teamarbeit verbessern kann. Eine zumindest in Teilen etwas andere Ebene wird angesprochen etwa durch den Hinweis auf den unlängst erschienenen Titel „Das Wie am Was“ (Bockemühl / Scheffold, Frankfurt /M. 2007), welches beschreibt, weshalb und auf welchem Weg eine internationale Unternehmensberatung Kunst für das Verstehen und Entwickeln von Beratungsqualität einsetzt. Da Beratungsqualität entscheidend durch das „Wie“ und nicht allein durch das „Was“ der Themen und Tools bestimmt werde, profitiere das Unternehmen von der Schärfung der Wahrnehmung für das Wie – die durch die eingehende Betrachtung moderner Kunst ermöglicht wird.

Und, noch etwas anders gelagert: Kunst als „Schule fürs Bewusstsein“.

Kunst als Medium des Erlebens, der Eigentätigkeit und der eigenen Erfahrung also, mit der sich personale, aber auch organisationale Fertigkeiten, Fähigkeiten, Qualitäten und Kompetenzen entwickeln und einüben lassen. Kunst aber auch als (erhoffte) Hilfe

zur Visions- oder Bewusstseinsentwicklung. Vielfach, so der Eindruck, wird hier Kunst der gegebenen beruflichen Tätigkeit quasi additiv, weiterbildungsmäßig, hinzugefügt, um gewünschte Wirkungen zu erzielen. Schließlich klingen viele der Notwendigkeiten, Ziele (und Hoffnungen) in beiden Welten ja auch ähnlich: Gestaltung etwa, Kreativität, Innovation, Entwicklung etc.

Aber reduziert sich wirklich alles auf die Frage eines gelingenden Transfers? Oder sind andere „Begegnungen“ und „Befruchtungsformen“ gefordert? Kann, ja muss Arbeit zur Kunst werden? Und zwar in Form einer charakteristischen Form des Handelns und einer Haltung? Wenn ja, dann wie?

Älteren Partnern und Begleitern der GAB ist erinnerlich, dass wir von Anfang die Idee der Integration von künstlerischen Übungen in berufliche Bildungsprozesse verfolgten. Durch vielfältige künstlerische Übungen, so die (dann auch bestätigte) Annahme, lassen sich vor allem fachübergreifen-

**BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 3**

## Editorial

*Das Editorial der GAB-News 22/2007 wurde aus Platzgründen um die folgende Passage gekürzt: » Wenn man Frank Schätzing's Buch „Der Schwarm“ gelesen hat, in dem sich im Blick auf die Lage unseres Planeten ja Romanhaftes, Krimi und Dokumentarisches dramatisch vermischen, befällt einen bei jeder Zeitungslektüre oder Nachrichtensendung die Frage, ob das Buch nun die Nachrichten bestätigt, oder die Nachrichten das Buch. Eines aber macht letzteres – im Gegensatz zu allen Nachrichten – glasklar: So wie wir diese Welt bewirtschaften und bearbeiten, arbeiten wir nicht mit ihr, sicher aber an ihrer und unserer Zerstörung. «*

*Wie gut, diesen Textteil aufgehoben zu haben, und wie merkwürdig, ihn ein Jahr später wieder zu lesen. Zu den (teilweise noch immer ignorierten) globalen Krisen der Energieversorgung und des Klimawandels ist mittlerweile die (eigentlich auch nicht wirklich überraschende) des globalen Finanzsystems gekommen. Der Ökonom Jeremy Rifkin spricht trocken davon, dass wir uns an einem „gefährlichen Punkt der Geschichte“ befinden. Die Rettungsversuche erfolgen vornehmlich über pekuniäre Infusionen – gerade so, als wäre „Wirtschaft“ nicht zuvörderst eine soziale Angelegenheit.*

*Das Thema Beziehungsqualität unserer letzten News rückte das „mit“ in den Fokus. Sicher kein globales Rettungsmittel, aber gewiss eine elementare Dimension. Unser „Aufmacher“ diesmal: „die Kunst“. Auch sie sicher kein globales Rettungsmittel. Interessant aber allemal, dass zumindest die Rettungsbegriffe der Wirtschaft immer häufiger der Welt der Kunst entlehnt werden: von „Gestaltung“ bis „Innovation“, vom „Perspektivwechsel“ bis zur „Kreativität“. Vielleicht heißt hier das Kürzel: „anders handeln mit“!? Oder, etwas länger: Hilft eine „Kunst des Denkens und Handelns“? Wir probieren es in diesem Jahr mit diesem Thema – und haben, wie zu sehen ist, gute Gründe (und Projekte) dafür.*

*Wie immer begleiten Sie unsere besten Wünsche in die Weihnacht 2008 und in das neue Jahr*

*Ihre GAB München*



- 1 — Wird Arbeit Kunst...
- 6 — Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals
- 9 — Neue Projekte
- 11 — Kunst in der GAB
- 12 — Neue EU-Projekte
- 13 — Nachrichten
- 16 — Personalien
- 17 — Vorträge, Messen, Tagungen
- 18 — Weiterbildung, Termine
- 19 — Veröffentlichungen
- 20 — Weihnachtsgrüße

de Fähigkeiten (wie etwa Teamfähigkeit, kommunikative Kompetenzen, Konfliktfähigkeit etc.) gezielt fördern. Entscheidend war/ist, dass die persönlichkeitsbildenden Wirkungen künstlerischen Übens allen (beruflich) lernenden und arbeitenden Menschen zugänglich gemacht werden. Bis heute setzt die GAB solche „künstlerischen

### **PERSÖNLICHKEITSBILDUNG DURCH KÜNSTLERISCHES ÜBEN**

Aktivitäten“ in verschiedensten beruflichen Lernprozessen ein. Schon in den 1980-er Jahren gab es zahlreiche GAB-Projekte, beispielsweise die Förderlehrgänge bei den Firmen Voith, Heidenheim, oder Philips, Wetzlar, in denen „künstlerische Übungen“ z.B. für „berufsunreife“ Jugendliche eingesetzt wurden. Hinzu kamen Modellversuche, in denen solche Übungen, etwa bei der Bayer AG, Leverkusen, im Rahmen der Weiterbildung für haupt- und nebenberufliche Ausbilder genutzt wurden.

Dies wurde umso wichtiger, als der „Einzug der Persönlichkeitsentwicklung in die Berufsbildung“ (so ein GAB-Titel aus dem Jahr 1992) immer stärkere berufsbildungspolitische wie -praktische Verankerung fand (z.B. in Neuordnungen) – selbst wiederum bedingt durch die faktisch nicht mehr übersehbare Veränderung in der Arbeitswelt. Ob es sich hier um zunehmende Team- und Projektstrukturen handelt(e), um Hierarchieabbau („lean“), um breitere Verantwortungsübernahme, aber auch um die Veränderung der Märkte, um wachsende

Komplexität, Unwägbarkeiten und Unplanbarkeiten auf technologischen wie anderen Ebenen – immer deutlicher wurde, dass der Umgang mit solchen Anforderungen nicht nur über die Ausbildung von entsprechenden Einzelqualifikationen anzugehen ist. Das, was eine „berufliche Handlungsfähigkeit“ unter solchen Bedingungen ausmacht, hat offensichtlich immer mehr mit (notwendigen) Haltungen wie Handlungsweisen zu tun und Umgehen mit offenen Situationen, situativem Handeln (aus dem Überblick), Perspektiven wechseln, Offenheit gegenüber Neuem, Gefühl, Gespür, Entdecken und vielem anderem mehr.

Bei uns verstärkte dies die Blick- und Suchrichtung in Sachen Kunst und Arbeit: Mag das künstlerische Objekt und Medium zwar viel bewirken (von der Bildbetrachtung bis zur Materialerfahrung), zumindest ebenso bedeutsam ist der Blick auf das künstlerische Subjekt, genauer: das Handeln, die Art und Weise, die Handlungsprozesse dieser Subjekte. Was tun Künstler eigentlich genau? Gibt es so etwas wie einen „künstlerischen Arbeitsprozess“, gar einen „künstlerischen Handlungstypus“? Ein solcher schälte sich durch unsere Forschungen in der Tat zunehmend heraus. Ähnlich einer (jedenfalls traditionellen, wenn gleich sichtbar brüchiger werdenden) Charakteristik „des Arbeitshandelns“ (Planung, Durchführung, Prüfung/Korrektur, Übergabe) lassen sich im Vorgehen des Künstlers – typisierend, mit fließenden Grenzen – vier Phasen unterscheiden:

## **Der künstlerische Arbeits- und Handlungsprozess**

### **1. UNBEFANGENHEIT HERSTELLEN, UNBEFANGEN BEGINNEN**

Der international renommierte Künstler Anselm Kiefer (\*) zum Beispiel: „Es fängt an im Dunkeln nach einem intensiven Erlebnis, einem Schock. Es ist zunächst ein Drängen, ein Pochen, man weiß nicht, was es ist, aber es drängt zum Handeln. Und es ist zunächst sehr vage, muss sehr vage sein, sonst wäre es ja eine bloße Illustration des im Schock Erlebten. Ich bin dann in der Materie, in der Farbe, im Sand, im Lehm ohne Abstand, im Dunkel des Augenblicks (...)“. In der Regel macht sich der Künstler also keine genaue Vorstellung, schon gar keinen fixen Plan davon, was er und wie er „es“ hervorbringen möchte. Er lässt sich auf einen offenen Prozess ein, spielt mit seinem Material („Dialog“), entdeckt neue Möglichkeiten, probiert Neues und holt seine Inspirationen vor allem aus seinen aktuellen sinnlichen Erfahrungen und dem Prozess selbst. Er geht durch eine Art Nullpunkt.

### **2. NEUES WAHRNEHMEN**

Im Verlauf der tastend-probierenden Anfänge „zeigt“ sich nach mehr oder weniger langer Zeit „etwas“ – ein Ansatz, eine erste Möglichkeit, z.B., wo diese Fläche oder Melodie weitergeführt werden kann, oder wie diese Farbe oder (Roman-)Figur neben jener „steht“. Zunächst vielleicht sehr un-

**BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 4**

scheinbare Hinweise sind wahrzunehmen, die Situation ist in Bewegung zu bringen oder zu halten. „Das ändert sich dann beim Zurücktreten von der Leinwand“, berichtet Kiefer. „Ich habe nun ein Gegenüber, ich beziehe mich auf etwas da draußen.“ Noch mehr „Dialog“ also. Nicht um das „Registrieren“ eines Messinstruments geht es, sondern um ein Wahrnehmen mit allen Sinnen, um Gefühl und Gespür – für einen selbst und die gesamte Situation. „Das Bild ist da und ich bin da in diesem Bild“ (Kiefer). Das kann auch so aussehen wie bei Michelangelo. Von ihm wird ja berichtet, dass er seine „David“-Skulptur im eigentlich verworfenen Marmorblock „gesehen“ hat, so dass seine Tätigkeit nicht eigentlich in einem „Gestalten“, sondern in einem „Freilegen“ bestand. Michelangelo ging es an dieser Stelle wohl besser. Kiefer hingegen berichtet: „Und sofort folgt die Enttäuschung: Etwas fehlt.“

### 3. TASTEND (FRAGEND) HANDELN

„Dieses Etwas“, so Kiefer, „ist nicht etwas, das ich nicht gesehen habe ... es kann nur gelingen, wenn es sich assoziiert mit Anderem ...“. Augenfällig ist: das Wahrnehmen des Künstlers ist kein passiv-rezeptiver, sondern ein durchaus aktiver, tätiger, ein „dialogisch-explorativer“ Vorgang. Jede Handlung ist eine Frage an das „Gegenüber“ des Materials, des werdenden Werks, und an den Künstler selbst. Antworten auf diese Fragen erfolgen niemals auf Anhieb. Jeder Künstler erlebt immer wieder Phasen der Unsicherheit: Solche Krisen sind offenbar fester Bestandteil des künstlerischen Prozesses. Man kann sie vermeiden, sie sublimieren, oder

sich ihnen stellen. Letzteres bedeutet z.B. Wachheit, Materialzugewandtheit, und eben immer „Dialog“.

Das weitere Vorgehen des Künstlers kann nun streng den dem Material innewohnenden Formen, Gesetzmäßigkeiten und Möglichkeiten folgen, sie aber genauso gut auch sprengen. Gerade in der modernen Kunst ist nichts regelhaft vorgegeben. In diesem Sinne befolgt der Künstler keine Regeln, sondern er setzt sie.

### 4. ANSCHAUEND URTEILEN

Je weniger ein Ergebnis an vorher fixierten Zielvorgaben, zu erwartenden Ergebnissen, vor allem an „Richtigkeiten“ und „Wahrheiten“ gemessen werden kann, umso mehr liegt der Abschluss einer künstlerischen Handlung in der Urteilskraft des Künstlers. Aber eben nicht nur in seiner. Was Goethe als „anschauende Urteilskraft“ bezeichnete, ist ein Vermögen, das es vom Künstler selbst abfordert, einen Abschluss zu setzen. Dieser aber bedarf des „Anschauens“ des Ganzen. Er ist jedenfalls dann stimmiger, wenn er auf einem qualitativen Sehen/Fühlen von Zusammenhängen beruht, auf der Wahrnehmung von Wirkungen der Elemente aufeinander (z.B. der Farben, Töne, Worte). Oft wird dies als „intuitiv“ bezeichnet. Kiefer beschreibt es so: „Das Bild macht sich die Welt zum Gegenstand, es vergegenständlicht sich. Und es ist nicht nur eine Metapher, wenn ich sage, dass ich die Natur zu Hilfe rufe. Ich stelle die Bilder wirklich in den Regen, unter die Sonne, unter den Mond ...“.

Eine sehr direkte Entsprechung zu diesem Naturbezug, der ja weit mehr ist als nur eine Metapher, sondern „das Künstlerische“ mitten ins „Leben“ setzt, findet sich auch in der aus einer für das Umweltbundesamt 1991 erstellten Berufs- und Qualifikationsanalyse hervorgegangenen Publikation „Wird Arbeit Kunst ... kann die Natur leben“ (Brater et al., 1996). Und als immer unabweisbarer zeigte sich die Frage nach den Grenzen rein zweckrationalen Handelns angesichts von modernen Arbeitsanforderungen, deren Charakteristika immer mehr denjenigen zu entsprechen scheinen, mit denen „der“ Künstler eigentlich „in seinem täglichen Handeln“ konfrontiert ist.

## Künstlerisches und erfahrungsgeleitetes Handeln

Zu Beginn der 1990-er Jahre ging die GAB der vermuteten Strukturähnlichkeit zwischen beruflicher Arbeit und dem künstlerischen Handlungstypus in mehreren Symposien zum Thema „Kunst und Beruf“ anhand des Beispiels von Ärzten, Pädagogen, Altenpflegern u.a. nach.

Eine weitere Ausschärfung gelang durch die (Wieder-) Entdeckung, dass sich wesentliche Elemente dieses „künstlerischen Handelns“ in lernbezogenen Konzepten etwa der Reform-, Waldorfschul- und Erlebnispädagogik finden: eigenes Erproben und Wagen, Experiment und Wahrnehmung, situatives Handeln, sich auf Erfahrungen einlassen etc. Ohne Frage spielen die früheren Erfahrungen des Künstlers,

gerade etwa die mit Techniken und Materialien – und sich selbst –, eine große Rolle. Der „künstlerische Handlungsprozess“ weist aber auch ganz besonders hin darauf, dass eine essentielle Bedeutung der Fähigkeit zukommt, sich offen auf das Erleben im Moment einlassen zu können, in der aktuellen Situation erfahrungsfähig zu sein.

#### **WEITERENTWICKLUNG IN NEUEN PROJEKTEN**

In mehreren Modellprojekten in solch unterschiedlichen Bereichen wie der Chemischen Industrie, dem Handwerk, der Altenpflege, dem Ingenieurbereich ließ sich erkennen, dass das Prinzip des „Erfahrung-Machen-Könnens“ hohe Gemeinsamkeiten mit dem des „künstlerischen Handelns“ besitzt. Mehr noch: dass Möglichkeiten des „Erfahrung-Machens“ gerade darin bestehen, sich auf die Prinzipien des künstlerischen Handelns zu beziehen. Die Versuche in den genannten Bereichen, dies sowohl für die Aus- wie die Weiterbildung umzusetzen, können als gelungen bezeichnet werden.

Möglicherweise auch unterstützt durch Ergebnisse der Hirnforschung zeigt sich aktuell ein wachsendes öffentliches, aber auch wissenschaftliches Interesse an den potentiellen Chancen einer (Wieder-)Verbindung von Arbeit und Kunst.

Direkt sichtbar ist dies für uns z.B. daran, dass sich in einer ganzen Reihe von neuen Aufträgen/Projekten der Begriff der Kunst bzw. des „Künstlerischen“ ganz explizit bereits im Titel findet. So z.B. bei „Dienstleistung als

Kunst (KunDien)“, „KES-MI – Management des Informellen – künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch“ (in denen es um innovative Beiträge für den Dienstleistungs- bzw. industriellen Sektor geht). Ebenso ausdrücklich bei den (auf europäischer Ebene angesiedelten) Projekten „Identity and Difference – Creative Artistic Exercises as Didactic Support in Adult Education (ARTID)“ und „KUSCH - Kunstprojekte fördern benachteiligte SchülerInnen“ für den pädagogischen Bereich der Erwachsenen- bzw. schulischen Bildung, sowie „Ceste-Net – „Curative Education and Social Therapy in Europe – Network“.

Aber auch dort, wo sich neue oder laufende Projekte nicht ausdrücklich auf „die Kunst“ berufen, spielen die Grundmuster des künstlerisch-erfahrungsgeleiteten Handelns – und Lernens – eine unverkennbare Rolle. Solches steckt in der Idee der „Lernbegleitung“ (bzw. des „facilitators“) ebenso wie in der der „Beziehungsqualität“, oder z.B. im Verständnis von „Kompetenz“. Überall nämlich geht es darum, dass in zunehmendem Maße vieles gelernt werden muss, das aber nicht direkt gelehrt werden kann. Es treten Haltungen und Fähigkeiten in den Vordergrund, die viel zu tun haben mit dem „künstlerischen Handeln“ zuordenbaren Qualitäten z.B. der Selbstorganisation, situativer Wahrnehmung, Erfahrungs- und Situationsoffenheit, dialogischer Vorgehensweisen etc. Die Frage danach, wie und unter welchen Bedingungen Arbeit Kunst werden kann, wird die GAB also auch in den nächsten Jahren begleiten - wir freuen uns darauf.

(\*) DIE ZITATE VON ANSELM KIEFER SIND DER DANKESREDE ZUR VERLEIHUNG DES FRIEDENSPREISES DES DEUTSCHEN BUCHHANDELS 2008 ENTNOMMEN, IN AUSZÜGEN ABGEDRUCKT UNTER DEM TITEL „STEIGEND, STEIGEND SINKE NIEDER“ IN DER SÜDDEUTSCHEN ZEITUNG V. 20.10.2008, S. 11. SIE BIETEN SICH AN DIESER STELLE SOWOHL IHRER AKTUALITÄT, ABER SICHERLICH AUCH IHRER LITERARISCH-POETISCHEN KRAFT WEGEN AN. SIE VERSTÄRKEN DAMIT DIE AUSSAGEN, DIE WIR IN VIELEN FORSCHUNGSPROZESSEN MIT KÜNSTLERN AUF DEM WEG ZU EINEM BESSEREN VERSTÄNDNIS FÜR DEN KÜNSTLERISCHEN ARBEITS-/HANDLUNGSPROZESS VORGEFUNDEN HABEN.



## Bundesweite Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung

# Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals

**Diese vom BIBB beauftragte und vom VAB zwischen September 2007 und Juni 2008 durchgeführte Studie zielte auf die Frage nach dem gegenwärtigen und für die Zukunft als notwendig erachteten Qualifikationsbedarf von betrieblichen Aus- und Weiterbildnern, ausbildenden Fachkräften und Ausbildungsleitern.**

Die Studie war konzeptionell als explorative angelegt, die Tendenzen aufspüren und Veränderungen erkennen sollte. Dafür wurden in einem ersten Teil 11 Verbände zur Aus- und Weiterbildungslage der jeweiligen Branche und zum Qualifikationsbedarfs des betrieblichen Bildungspersonals befragt. Im zweiten Teil wurden 77 Personen aus 30 verschiedenen Betrieben in qualitativen Face-to-Face Interviews befragt. Die Betriebe wurden nach den Kriterien: Branche, Unternehmensgröße und Region vorsortiert, anschließend solche ausgewählt, die für eine gute und zukunftsorientierte Aus- bzw. Weiterbildung bekannt sind. Interviewpartner waren Aus- und Weiterbildungsleiter, haupt- und nebenamtliche Ausbilder, Trainer und Weiterbildner.

An dieser Stelle sei lediglich ein Überblick über die Ergebnisse gegeben, die für die berufliche Erstausbildung und die dort tätigen haupt- und nebenamtlichen Ausbilder relevant sind.

In fast allen Betrieben herrscht heute die Auffassung vor, dass die Ausbildung pädagogisch anspruchsvoller geworden ist. Als Gründe werden gesehen: Die Auszubildendengruppen sind heute hinsichtlich der Bildungsvoraussetzungen, des Alters und ihrer kulturellen Herkunft wesentlich heterogener geworden. So qualifizieren Unternehmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels heute auch solche Bewerber, die bisher nicht als ausbildungsfähig galten. Darauf muss das Bildungspersonal mit individualisierten Lernformen reagieren. Zum anderen steigen die Anforderungen in der Ausbildung kontinuierlich an (Stichworte: komplexere Fachinhalte, Schlüsselqualifikationen, Handlungskompetenz). Ausbildung sieht sich also mit immer schwierigeren Bedingungen konfrontiert, gleichzeitig wächst der Zeit- und Kostendruck.

Auf der anderen Seite stellt selbstgesteuertes Lernen und die damit verbundene Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter bei den Ausbildungsmethoden – zumindest aus der Sicht der Ausbildungsleiter – das Leitziel dar. Es gibt aber noch erhebliche Umsetzungsdefizite. Der Unterweisungsstil wird im Rahmen eines Methoden-Mix weiterhin gepflegt. E-Learning und neue Lernmedien haben sich zumindest in größeren Ausbildungsbereichen etabliert, bleiben in ihrer Bedeutung aber eingeschränkt.

## Lernen in der Echtarbeit – Domäne der ausbildenden Fachkräfte

Strukturell hat sich die Ausbildung erheblich verändert. Schwerpunkt und Zentrum ist das Lernen in der Echtarbeit in unterschiedlichen Formen. Dort wird „ganzheitlich“ gelernt, d.h. Praxis und Theorie werden integriert vermittelt. In vielen größeren Betrieben steigt der Anteil dieses Lernschwerpunktes auf 70% der betrieblichen Ausbildungszeit und mehr, in Kleineren liegt er im Rahmen der sog. „auftragsorientierten Ausbildung“ ohnehin darüber. Das „Lernen am Arbeitsplatz“ ist dabei die Domäne von ausbildenden Fachkräften. Diese stellen branchenübergreifend mit weitem Abstand die größte und tragende Gruppe des Ausbildungspersonals.

Das Lernen in der Echtarbeit wird – insbesondere in der Grundbildung – oft ergänzt durch Ausbildungselemente, die in einen betrieblichen, aber arbeitsferneren Lernort (Lehrwerkstatt, Lehrtechnikum, innerbe-

trieblicher Unterricht u.ä.) stattfinden. Wo es diesen Lernort nicht gibt, hat sich auf Unternehmens- oder Branchenebene eine Art „dritter Lernort“ ausgebildet: das organisatorisch selbständige überbetriebliche Ausbildungszentrum. Dieses bietet Ergänzungen und Vertiefungen der betrieblichen Ausbildung an, ohne die sehr viele Betriebe nicht ein ganzes Berufsbild bzw. den ganzen Umfang der Fachtheorie ausbilden könnten. Gleichzeitig übernehmen diese Institution auch immer mehr Dienstleistungen für die Ausbildung und das Ausbildungsmanagement.

Grundsätzlich sind solche arbeitsfernen Lernorte die Domäne von hauptamtlichen Ausbildern oder „Dozenten“, deren Ausbildungsarbeit jedoch von einer großen Zahl nebenamtlicher Ausbilder, Dozenten aus der Praxis oder Honorarkräften ergänzt wird.

## Rollenwandel der hauptamtlichen Ausbilder

Die Gruppe der hauptamtlichen Ausbilder erfährt in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Rollenwandel: Sowohl im gewerblich-technischen wie im kaufmännischen Bereich bilden sie tendenziell nur (noch) in Randbereichen selbst aus. Zwar konzipieren, planen und organisieren sie nach wie vor die Ausbildungsdurchläufe, Kurse und Zusatzangebote. Diese werden dann jedoch von nebenamtlichen Dozenten oder externen (Honorar-) Kräften durchgeführt. Gleichzeitig wachsen ihnen strukturell ganz neue Aufgaben zu:

- die Begleitung der Auszubildenden durch die vielen (betrieblichen) Stationen ihrer Ausbildung (niemand sonst behält den Überblick und kann die Entwicklung eines Auszubildenden verfolgen),
- die Beratung, Unterstützung und Begleitung der ausbildenden Fachkräfte, evtl. auch deren Qualifizierung,
- konzeptionelle, organisatorische und planerische Aufgaben u.a. in Bezug auf die Ausbildung am Arbeitsplatz.

Im Falle von Lerninseln und „ingsourcten“ Echaufträgen müssen die hauptamtlichen Ausbilder ferner in der Auftragsakquisition und Auftragsabwicklung mitwirken.

Dieser Rollenwandel ist so markant, dass sich in einigen Unternehmen die Bezeichnung „Consultant“ für die hauptamtlichen Ausbilder eingebürgert hat. Hauptamtliche Ausbilder haben i.d.R. den Beruf gelernt, für den sie verantwortlich sind, sowie die AEVO und einschlägige Weiterbildungen. Der Meister ist branchenabhängig. Im kaufmännischen Bereich haben sie mitunter einen akademischen Hintergrund.

## Anforderungen an haupt- und nebenamtliche Ausbilder

Für alle, die ausbilden, gilt natürlich, dass sie in erster Linie ein einschlägig für die Ausbildung relevantes fachliches Wissen und Können brauchen. Das (in Verbindung mit einem „Herz für die Jugend“) reicht aber heute – ein klarer Befund der Studie – zum Ausbilden bei weitem nicht mehr aus.

Vielmehr lässt sich aus der übereinstimmenden Erfahrung unserer Gesprächspartner ein klarer zusätzlicher Bedarf an berufspädagogischen Kompetenzen erkennen.

Bei den Ausbildenden Fachkräften ebenso wie bei den nebenamtlichen Dozenten sind das im Wesentlichen drei Kompetenzschwerpunkte zusätzlich zur fachlichen Seite:

- Eine berufspädagogische Methodik: Wie schließe ich die Realaufgaben meines Arbeitsplatzes (bzw. die Inhalte meiner Fachtheorie) so auf, dass der Auszubildende möglichst selbständig und handelnd das lernen kann, was er hier lernen soll? Wie bilde ich möglichst kompetenzorientiert aus und wie unterstütze ich das Lernen?
- Die Kompetenz zur persönlichen Begleitung der Auszubildenden: Wie kann ich meine Auszubildenden motivieren bzw. Demotivierung vermeiden? Welches Kommunikationsverhalten ist angemessen? Wie begleite ich sie bei Lernschwierigkeiten und Verhaltensproblemen?
- Sicherheit bei der Beurteilung der Auszubildenden, ihrer Leistung und ihres Verhaltens: Wie kann ich richtig beobachten? Wie kann ich das Beobachtete angemessen verbalisieren?

Die spezifische Qualifikation der hauptberuflichen Ausbilder, die sie zur Wahrung ihrer vielfältigen gewandelten Rollenaufgaben befähigt, muss auf folgenden vier Säulen beruhen:

- auf einer „berufspädagogischen“ Säule, die berufskundliches und berufspolitisches Wissen enthält, auch die nötigsten Rechtsgrundlagen, im Kern aber die Kompetenz

zur Anwendung eines breiten Spektrums berufspädagogischer Methoden (Methodensouveränität, Methodenmix) und zur Gestaltung und Steuerung beruflicher Bildungsprozesse;

- auf einer „jugendpädagogisch/psychologischen“ Säule, die den Ausbilder zur Begleitung der Auszubildenden durch die gesamte Ausbildung befähigt, einschließlich aller Krisen und Katastrophen; die ihn in die Lage versetzt, angemessen zu kommunizieren, das Lernen zu individualisieren, in persönlichen Entwicklungen zu denken und die Welt durch eine „Lernbrille“ wahrzunehmen;
- auf einer „Beratungssäule“, die alles enthält, was die hauptamtlichen Ausbilder zur Auswahl, Gewinnung, Begleitung, Führung und Anleitung der auszubildenden Fachkräfte, ggf. aber auch zur Beratung von Vorgesetzten, Betriebsabteilungen und externen und internen Kunden brauchen;
- auf einer „Managementsäule“, die Ausbilder in die Lage versetzt, die Sekundärprozesse der Ausbildung – wie Ausbildungsmarketing, Bewerberauswahl, Ausbildungscontrolling, Akquisition von Aufträgen, Kalkulation usw. – in Gang zu setzen und zu steuern.

## Bedarf an Qualifizierung

Unsere Gespräche erbrachten weitgehende Übereinstimmung darüber, was die verschiedenen Ausbildergruppen heute können sollten:

Am schwierigsten ist die Situation zweifellos bei den auszubildenden Fachkräften. Sie besitzen heute im

Allgemeinen keine ihrer gewachsenen Bedeutung im Ausbildungsgeschehen angemessene berufspädagogische Qualifizierung. Sie greifen notgedrungen auf die Primärerfahrung der eigenen Ausbildung zurück und tradieren dadurch oft veraltete Ausbildungsformen. Angesichts der gewaltigen Zahlen, um die es hier geht (in einem größeren Betrieb kommt man schnell auf einige tausend) herrscht jedoch Ratlosigkeit, denn konventionelle (z.B. seminaristische) Qualifizierungsformen sind nicht finanzierbar. Hier werden vielmehr neue arbeitsintegrierte, stark auf das informelle Lernen sowie auf Multiplikatorenssysteme setzende Qualifizierungsansätze (z.B. in Form von Erfa-Gruppen) benötigt, die es zurzeit allenfalls in Ansätzen gibt.

Ganz anders ist das Bild bei den hauptamtlichen Ausbildern. War man sich in den Gesprächen meist sehr schnell einig darüber, was diese Berufsgruppe heute alles (neu) können und leisten muss, überraschte dann doch häufig das Fazit, dass es aber keinen Qualifizierungsbedarf gebe! Der Grund: Die auszubildenden Betriebe decken jeden derartigen Bedarf selbst und unmittelbar ab, indem sie ihre hauptamtlichen Ausbilder laufend weiterbilden. Für jeden angesprochenen Qualifikationsbedarf gebe es auch ausreichende Qualifizierungsangebote. So lasse sich das Problem sehr individuell und flexibel lösen. Ein bestehender Qualifizierungsbedarf wird also nicht negiert, behauptet wird lediglich, man benötige keine neuen, zusätzlichen Qualifizierungsangebote.

Eine geregelte Zusammenfassung dieser Einzelangebote zu kompakten, „berufsförmigen“ Bildungsangebo-

ten – wie etwa dem des „Berufspädagogen (IHK)“ – wird allenfalls im Hinblick auf den Auszubildernachwuchs für sinnvoll gehalten, allerdings mit deutlichen Zweifeln vor allem an der Finanzierbarkeit. Hier orientiert man sich an der AEVO, auch wenn allen klar ist, dass diese den tatsächlichen Qualifikationsbedarf angehender hauptamtlicher Ausbilder bei weitem nicht deckt. Die zusätzlichen Einzelangebote böten den Betrieben mehr Flexibilität als kompakte Fortbildungspakete. Deren mögliche Ordnung und Zertifizierung sei nicht relevant, vielleicht sogar kontraproduktiv.

Es ergibt sich also die etwas kuriöse Situation, dass angesichts gewandelter Aufgaben und gesteigerter Anforderungen an die verschiedenen Ausbildergruppen differenzierte und anspruchsvolle Qualifikationsanforderungen bestehen, für entsprechende zusätzliche, auch kompakte Qualifizierungsangebote jedoch kein Bedarf gesehen wird.

Weitere Informationen zur Studie finden Sie auf unserer Webpage [www.gab-muenchen.de](http://www.gab-muenchen.de) – aktuelle Projekte – Studie „Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals“. Der Abschlussbericht soll in den nächsten Monaten vom BIBB veröffentlicht werden (vgl. auch die Rubrik „Veröffentlichungen“ in dieser Ausgabe).

Zum 19.11.08 haben wir zur Diskussion dieser Ergebnisse zu einer gut besuchten Veranstaltung in unsere Räume eingeladen. Das ermutigt uns zu einer Fortsetzung ähnlicher Aktivitäten unter dem Titel: „GAB im Gespräch“





## Das Selbe im Anderen

### Eurythmisten in sozialen Arbeitsfeldern

Im Zentrum dieser großen Berufsfeld- und Qualifikationsanalyse stehen Eurythmist/innen, die jenseits der klassischen Arbeitsfelder von Bühne, Schule und Heileurythmie tätig sind.

Ziel der Studie ist es zum einen, einer breiten Öffentlichkeit einen fundierten Überblick über die Vielfalt der Möglichkeiten zu geben, wie Eurythmie in der Gesellschaft wirken kann. Zum anderen sollen für Eurythmisten selbst Informationen zu diesen Arbeitsfeldern, zu Zugängen und notwendigen Kompetenzen gewonnen werden.

Zu diesem Zweck wurden zunächst alle Eurythmistinnen und Eurythmisten in Deutschland schriftlich zu ihrer Tätigkeit befragt, über 350 Personen beteiligten sich daran. In einem zweiten Schritt wurden dann mit 23 erfahrenen Sozialeurythmist/Innen intensive qualitative Interviews geführt.

Erste Ergebnisse: Besonders sticht die Vielfältigkeit des Berufsfeldes hervor. Während Viele bei dem Ausdruck „Sozialeurythmie“ fast ausschließlich an Eurythmie in Unternehmen denken, wird deutlich, dass diese nur ein kleiner Teil des Bereiches ist, in dem Eurythmist/innen heutzutage jenseits

der klassischen anthroposophischen Kreise tätig sind. Neben Angeboten, die auf die jeweiligen Lebensalter bezogen sind – wie etwa Kleinkinder- und Kindereurythmie, Jugendprojekte mit Eurythmie als Kernelement, psychosoziale Unterstützung von Erwachsenen in unterschiedlichsten Lebenssituationen und Begleitung von Senioren in der stationären Altenpflege – bieten immer mehr Eurythmisten diese Bewegungskunst auch im Bildungs- und Arbeitsbereich an: als Lernunterstützung, Seminar- und Ausbildungsbegleitung oder eben Eurythmie in der Arbeitswelt. Schließlich gibt es auch vielfältige Angebote, die einen stärker therapeutischen Bezug haben: Eurythmie mit Drogenabhängigen, im Justizvollzug oder bei psychischen Indikationen.

Allen Arbeitsfeldern gemeinsam ist die Tatsache, dass der Aufbau der Tätigkeit sehr stark von dem einzelnen Eurythmisten selbst und dessen Initiative abhängt. Zentrales Instrument ist die Authentizität der Eurythmistin oder des Eurythmisten selbst: Nur wenn es ihm/ihr gelingt, einen ganz eigenen und persönlich stimmigen Ansatz zu entwickeln und diesen an den Kundenkreis zu vermitteln, kann sie/er auch die Offenheit erzeugen, die

bei vielen Menschen gegenüber der Eurythmie nach wie vor nicht gegeben ist. „Ideologische Scheuklappen“ und „Sendungsbewusstsein“ sind dabei mehr als hinderlich, das Interesse am Fremden und an der konkreten Lebenssituation der Menschen dagegen die entscheidende Grundlage.

Gleichzeitig ist klar: Die Eurythmie in sozialen Arbeitsfeldern unterscheidet sich in ihren Instrumenten und Ansätzen nicht von der klassischen Eurythmie. In der Eurythmie sind bereits alle wesentlichen Aspekte enthalten. Es geht nur darum, diese mit den konkreten Bedürfnissen ins Gespräch zu bringen, das Selbe im Anderen zu tun.

Die Ergebnisse der Studie und die sich daraus ergebenden Fragen an die Eurythmieausbildung sollen im Mai 2009 im Rahmen einer Tagung an der Alanus Hochschule in Alfter bei Bonn vorgestellt werden. Des Weiteren sind verschiedene Veröffentlichungen geplant.

Ansprechpartner:

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





## KunDien – Dienstleistung als Kunst

### Ein neuer Ansatz zur Professionalisierung im Dienstleistungsbereich

Der VAB, bei dem dieses Projekt angesiedelt ist, hat im Rahmen des BMBF-Programms „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“ am 1.09. 2008 das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Dienstleistung als Kunst (KunDien)“ begonnen. Da Dienstleistungsarbeit in der Interaktion mit Kunden stattfindet, kann der Professionalisierungsprozess der industriellen Produktion nicht einfach auf den Dienstleistungsbereich übertragen werden. Nötig sind vielmehr Professionalisierungsstrategien, die dem besonderen Charakter von Dienstleistungsarbeit gerecht werden.

Ausgangspunkt des Projekts ist daher die These, dass moderne Dienstleistungsarbeit in vielen Bereichen neben den fachlichen Fähigkeiten auch solche Handlungskompetenzen benötigt, die in einem engen Verhältnis zu einer künstlerischen Vorgehensweise stehen. Etwas provokant gesprochen: moderne Dienstleister sind nicht al-

lein Problemlöser für ihre Kunden, sondern müssen sich zu „Dienstleistungs-Künstlern“ entwickeln, um mit den oftmals interpretationsbedürftigen Arbeitssituationen und -anforderungen professionell umgehen zu können.

So brauchen sie etwa eine genaue Wahrnehmungsfähigkeit, müssen in der Lage sein, situativ zu handeln, kreative Lösungsideen zu entwickeln und Kunden als „Experten in eigener Sache“ anzuerkennen – bei gleichzeitiger professioneller Beratung und Unterstützung. Des Weiteren werden „Gefühl“ und „Gespür“ für Kunden, Arbeits-/ Problemgegenstand und Ko-Produktionsprozesse mit Kunden zu Schlüsselkategorien für das Gelingen des Dienstleistungsprozesses. Diese und weitere Faktoren legen es nahe, die Konzepte des künstlerischen und erfahrungsgeliteten Handelns als Ausgangspunkt für die Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit heranzuziehen.

In einem Verbund aus drei betrieblichen und drei wissenschaftlichen Partnern (VAB, Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft, Lehrstuhl für Soziologie der Universität München) werden sowohl Forschungsfragen bearbeitet als auch praktische Umsetzungsmodelle für den Erwerb der neuen Kompetenzen erprobt. Der VAB kümmert sich dabei um die berufspädagogische Gestaltung und übernimmt die Projektkoordination.

Michael Brater hatte bereits Gelegenheit, Kerngedanken zur Verbindung von Dienstleistung und Kunst in seinem Vortrag bei der 7. Dienstleistungstagung in Berlin vorzustellen.

Laufzeit:

**01.09.2008 BIS 31.08.2011**

Ansprechpartner:

**MICHAEL BRATER (ALANUS),  
CLAUDIA MUNZ, JOST WAGNER,  
ELISA HARTMANN**





## KES-MI – Management des Informellen –

künstlerisch, erfahrungsgeleitet, spielerisch

Wie und wodurch entstehen Innovationen und Innovationsfähigkeit in einem Unternehmen? Diese Frage steht im Mittelpunkt des Projekts „KES-MI“. Es versteht Innovation nicht als Spezialistenaufgabe, sondern als integrales Element sämtlicher betrieblicher Bereiche, Arbeitstätigkeiten und Mitarbeiter/innen.

Ziel des Projekts ist die Erarbeitung eines integrierten Konzepts innovativer Arbeit. Da Innovationsfähigkeit nicht mit rein zweckrationalen Vorgehensweisen erreichbar ist, werden künstlerische, erfahrungsgeleitete und spielerische Ansätze herangezogen.

In fünf Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkten werden praxisorientierte Konzepte für unterschiedliche Facetten des Gesamthemas erarbeitet.

Auch hier ist der VAB verantwortlich beteiligt. Er hat dabei die Aufgabe, Konzepte für die Entwicklung der Kompetenzen für innovative Arbeit sowie für lernförderliche Arbeitsumgebungen zu erstellen.

Laufzeit:

**01.06.2008 BIS 31.05.2011**

Ansprechpartnerin: **CLAUDIA MUNZ**



LEBEN HINTER DEM PAPIERBERG

**Kunst in der GAB No.2.** Bis zum Spätsommer veredelten die Bilder von Martin Nickel-Esch unter dem Titel „Ich, Du und Nike“ unsere Räume.

**Kunst in der GAB No.3.** In Nachfolge stellt Marion Saumweber bei uns ihre Bilder aus. Eine Vernissage planen wir für den Februar 2009.

## Ceste-Net – „triale“ Fortbildung mit Kunst

Kunst spielt auch in der Weiterbildung im Sozialen eine wichtige Rolle. An der Entwicklung der Fortbildung „Curative Education and Social Therapy in Europe – Network (Ceste-Net)“ nahmen Ausbilder/innen für heilpädagogische Berufe aus 16 verschiedenen europäischen Ländern und den USA teil. In diesem europäischen Leonardo-Projekt wurde der „triale“ Weg einer Fortbildung erprobt, der interdisziplinär Theorie und Praxis mit Kunst

zu einem handlungsorientierten Fortbildungskonzept verbindet. Michael Brater begleitete die Entwicklung.

**NÄHERES UNTER [WWW.CESTE-NET.ORG](http://WWW.CESTE-NET.ORG)**



DIE „ABTEILUNG EUROPA“ WÄCHST. HIER VOR ALLEM INFORMATIONEN ZU DEN NEUEN:

## ARTID und KUSCH

Welche Potentiale bieten künstlerische Übungen für die Unterstützung von Bildungsprozessen? Und: Unter welchen Rahmenbedingungen können diese besonderes nutzbringend eingesetzt werden? Mit diesen der GAB bereits lange bekannten Fragen beschäftigen sich gleich zwei neue zweijährige EU-Projekte, die im Herbst 2008 begonnen haben.

Im Rahmen des Comenius-Projekts „KUSCH- Kunstprojekte fördern benachteiligte SchülerInnen“ sollen Wege entwickelt, erprobt und evaluiert werden, wie sozial und kulturell benachteiligte bzw. lerneingeschränkte SchülerInnen mit Mitteln der Kunst persönlich gefördert und kulturell integriert werden können. Dazu werden in drei Schulen in Rumänien, Ungarn und Belgien unter Anleitung von Künstlern und Studierenden der Alanus Hochschule Alfter jeweils zwei mehrwöchige komplexe Kunstprojekte mit (benachteiligten) Schüler/innen durchgeführt. Darüber hinaus werden Lehrer dieser Schulen dazu ausgebildet, solche Kunstprojekte in Zukunft selbständig durchzuführen.

Auch das Grundtvig Projekt „ARTID- Identity and Difference – Creative Artistic Exercises as Didactic Sup-

port in Adult Education“ beschäftigt sich mit den Potentialen von künstlerischen Übungen, hier allerdings in der Erwachsenenbildung. Anhand des Leitthemas „Umgang mit personaler, kultureller und sozialer Identität und Differenz“ entwickeln 5 Bildungsträger aus Litauen, Österreich, Nord-Irland, Italien und Deutschland auf die jeweilige Situation vor Ort zugeschnittene Bildungsangebote für Erwachsene, in denen als Kernelement künstlerische Übungen eingesetzt werden. Durch gegenseitige Teilnahme und Erfahrungsaustausch wird ein gemeinsamer Lernprozess initiiert, in dessen Rahmen der Einsatz künstlerischer Übungen vor Ort optimiert und generalisierbare Erkenntnisse zu Wirkung und Möglichkeiten von Kunst in der Erwachsenenbildung gewonnen werden.

Aufgabe der GAB ist in beiden Fällen die wissenschaftliche Evaluation der Projekte. Sie erhält dadurch die Möglichkeit, die bereits vorhandene einschlägigen Evaluations-Ansätze zu verbessern und präzisere Instrumente dafür zu entwickeln, wie man noch intensiveren empirischen Aufschluss über die pädagogische Wirkung von künstlerischen Aktivitäten erhalten kann.

## Leonardo da Vinci Projekte

**„ReSyFac – Reference System for Facilitators of Learning“ und „EuFaciNet – European Facilitators Network“.**

Diese bereits in den News 12/07 angekündigten Projekte sind in vollem Lauf. Für „ReSyFac“ befindet sich die unter Federführung der GAB stattfindende Ermittlung eines in den 27 Partnerländern durchgeführten Profils eines europäischen Lernbegleiters“ gerade in der Endauswertung. (s.a. [www.facilitationsystem.eu](http://www.facilitationsystem.eu))

Bei „EUFaciNet“ stehen wir kurz vor der Fertigstellung des Moduls, das dem in „CompServ“ entwickelten Selbstlernleitfaden für KMU den Baustein „Modul zur Selbstevaluation und Steuerung arbeitsintegrierten Lernens“ hinzufügt.

Ansprechpartner:

**HANS G. BAUER, MARIA JOAO RAUCH**



Ansprechpartner:

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





## Interkulturelle Waldorfpädagogik im sozialen Brennpunkt

Wie in den GAB-News 21/2006 berichtet, wurde die im Jahr 2003 in der Mannheimer Neckarstadt gegründete erste interkulturelle Waldorfschule zwei Jahre lang vom VAB wissenschaftlich begleitet. Die letzte GAB-News konnte zwar noch auf die zugehörige Publikation „Schule ist bunt“ hinweisen, aus Gründen des Redaktionsschlusses aber nicht mehr auf die im November 2007 stattgefundenene Buchpräsentation mit zahlreichen prominenten Gästen aus Politik, Kultur und Wirtschaft. Professor Götz Werner, Gründer der dm Drogeriemärkte, der sich von Anfang an für diese einzigartige Schule stark gemacht hatte, betonte, dass Integration auf „Sandkastenebene“ stattfinden müsse: „Kinder sind offen, unverbildet und neugierig. Bei ihnen müssen wir anfangen“. Ibrahim Abouleish, Träger des Alternativen Nobelpreises, bezeichnete in seinem Festvortrag interkulturelle Pädagogik als „eine gesellschaftliche Forderung unserer Zeit. (...) Man sollte solche Schulen, nicht nur in Mannheim, sondern in aller Welt gründen“.



DR. IBRAHIM ABOULEISH: „MAN SOLLTE SOLCHE SCHULEN ... IN ALLER WELT GRÜNDEN!“

Um diese Thematik weiterhin zu verstärken, hat der Verein für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (VAB) am 28. Mai 2008 zu einem „VAB-Gespräch“ zum Thema „Interkulturelle Waldorfschule Mannheim“ geladen. Michael Brater und Christiane Hemmer-Schanze präsentierten hier

das Schulkonzept und die wichtigsten Evaluationsergebnisse. Der Austausch wurde anschließend am Büffet und in kleineren Gesprächsgruppen fortgesetzt.



## Weiterbildung zum Qualitätskoordinator läuft weiter erfolgreich

Beginnend mit dem Jahr 1999 läuft nun bereits der 10. Durchgang der Weiterbildung zum Qualitätskoordinator.

Die Teilnehmergruppe dieses Jahres umfasst z.B. das Spektrum vom Alten- und Pflegeheim über die Jugendarbeit, den Kindergartensektor, die Unternehmensberatung, bis zum Bereich Graphik-Design. Die Rückmeldungen und Buchungen verstärken

den Eindruck, dass das Organisationslernen an Bedeutung gewinnt. Die Veränderungen im Umfeld der Einrichtungen, in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen führen dazu, dass nachhaltige Qualitätssicherung und Entwicklung zunehmend eine Frage der gelingenden Kooperation zwischen Leitungsorganen und Koordinatoren wird.



KOORDINATION – SPIELERISCH GEÜBT

## Abschlussstagung „flexkom“

Am 17. September 2008 fand in Mainz die äußerst gut besuchte Abschlussstagung des Modellversuchs „Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn (flexkom)“ statt. Unter dem Titel „Fit für die Zukunft“ wurden der Modellversuch und weitere innovative Konzepte im Bereich der Handwerkskammer Rheinhessen vorgestellt.

Hochkarätige Redebeiträge leisteten Günter Tartter, Hauptgeschäftsführer der HWK Rheinhessen, Gisela Westhoff, Bundesinstitut für Berufsbildung („flexkom – ein Modell für die Kompetenzförderung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“), Dr. Link vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau („Die Bedeutung

der beruflichen Bildung aus Sicht der Landesregierung“), Prof. Dr. Björn Ludwig, Leiter des Zukunftszentrums Tirol, Innsbruck („Arbeit und Zukunft“), sowie Prof. Dr. Rolf Arnold, Universität Kaiserslautern („Lernen im Lebenslauf – Konsequenzen für die Personalentwicklung“).

## „flexkom“ – der virtuelle Ausbildungsbegleiter

Um möglichst vielen jungen Leuten die Erträge aus dem Modellversuch „flexkom“ zugänglich zu machen, wurde mit finanzieller Förderung des rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministeriums eine interaktive online-Plattform entwickelt. Unter [www.flexkom.net](http://www.flexkom.net)

finden sich nicht nur sämtliche Instrumente, sondern eine Vielzahl weiterer Funktionen, beispielsweise die Verknüpfung der Selbstlernaufgaben mit einem „mitwachsenden“ Portfolio, das für Bewerbungen genutzt werden kann. Ferner stehen etliche Auszubil-

dende, die am Modellversuch teilgenommen hatten, als Online-Berater/innen „von Jugendlichen zu Jugendlichen“ zur Verfügung. Schauen Sie doch mal rein!

## Berufspädagoge aktuell

Seit Mai 2008 läuft in München und Burghausen bereits der vierte Durchgang der Weiterbildung zum Berufspädagogen (IHK). Besonders in München steigt die Nachfrage kontinuierlich an, so dass auch für das folgende Jahr an allen bayrischen Standorten weitere Kurse geplant sind. Darüber hinaus läuft ein weiterer Lehrgang in Alfter bei Köln. Ab Januar 2009 soll der Berufspädagoge erstmals auch in Stuttgart angeboten werden.

Besonders erfreulich ist, dass sich zwischenzeitlich auch einige namhafte Unternehmen dazu entschlossen haben, den Berufspädagogen als

Instrument zur Qualifizierung ihrer haupt- und nebenamtlichen Ausbilder einzusetzen und dafür Inhouse-Schulungen anbieten. Andere empfehlen ihren Ausbildern die Teilnahme an der offenen Schulung und übernehmen dafür die Kosten. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei vor allem die Module A und B, die sich mit der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen, dem Thema Lernprozessbegleitung sowie pädagogischen Fragestellungen beschäftigen.

Die Prüfung wird derzeit noch auf der Grundlage einer regionalen bayrischen Prüfungsordnung durchge-

führt. Ab dem Sommer 2009 wird dann voraussichtlich die bundesweite Regelung in Kraft treten.

**Begonnen** haben in diesem Jahr auch die folgenden Projekte (s. dazu zunächst auf der GAB-homepage – und umfanglicher in der nächsten News):

**MIGRANET ([WWW.MIGRANET.ORG](http://www.migranet.org))**

Ansprechpartner:

**HANS G. BAUER, CLAUDIA MUNZ**  
und

das EU-LLL Projekt

**QVETIS ([WWW.TRAININGINQUALITY.EU](http://www.traininginquality.eu))**

Ansprechpartner:

**HANS G. BAUER, MARIA JOAO RAUCH**

## Netzwerk(en) in eigener Sache

### Unabhängige Sozialforschung in München

Seit 2004 existiert das Netzwerk Unabhängige Sozialforschung München (USM). Darin hat sich die GAB mit 11 weiteren unabhängigen und wirtschaftlich selbstständigen Forschungs- und Beratungseinrichtungen aus München zusammengeschlossen. Neben der „Abkehr vom Konkurrenzprinzip“ (s. GAB-News 21/2006) ist es u.a. Ziel des Netzwerks, sich neben öffentlich grundfinanzierten Instituten als interessante Alternative mit hoher Praxisorientierung zu präsentieren.

Vier Jahre Netzwerken bedeuten ein Zusammenwachsen durch kooperative Vertrauensarbeit. Mittlerweile

wurde bereits die zweite Auflage eines gemeinsamen Flyers gedruckt. Es gibt eine gemeinsame homepage: [www.sozialforschung-muenchen.de](http://www.sozialforschung-muenchen.de) und eine Veranstaltungsreihe mit Tradition: den sog. „Sommersalon“.

Derjenige des Jahres 2008 stand unter dem Titel: „net(t) working Vernetzung - neuer Königsweg im Dickicht?“ Mit Interessierten und Entscheidern aus der Stadtverwaltung, aus Unternehmen und sozialen Organisationen wurden Fragen erörtert wie:

Können Netzwerke das leisten, was ihnen als Effekt zugesprochen wird? Wo liegen ihre Vorteile, aber auch

ihre Grenzen? Wo steht Netzwerk drauf, ist aber keines drin?

Die GAB trug mit zwei Workshops zu einem interessanten Austausch über die sonst üblichen Ressort- und Organisationsgrenzen bei.

- Netzwerken, aber wie? Aufbau und Stabilisieren von Netzwerken (Jost Wagner – GAB, Helga Dill – IPP)
- Vielfalt in München nutzen. Möglichkeiten des Diversity Managements (Peter Rudolf – GAB, Detlef Sträter – MPS).



## „Auditoren der Heimaufsicht“

### Qualifizierung der Mitarbeiter der bayerischen Heimaufsichtsbehörden

In den letzten News haben wir darüber berichtet, dass die GAB zusammen mit Experten der Heimaufsicht den neuen Prüfstandard der Heimaufsicht entwickelt. Gegenstand des Projektes, das mittlerweile erfolgreich abgeschlossen wurde, war die Erarbeitung eines neuen Prüfleitfadens sowie die Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungskonzeptes.

Im nun folgenden Projekt hat die GAB den Auftrag erhalten, alle Mitarbeiter der Heimaufsicht in Bayern in der Anwendung des neuen Prüfstandards zu schulen. Ziel der Weiterbildung ist, dass die über 400 Mitarbeiter der Heimaufsicht zu „Auditoren der Heimaufsicht“ qualifiziert werden. Sie werden dadurch in die Lage versetzt, Heimbegehungen im Sinn des neuen bayerischen Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes durchzuführen.

Der neue Prüfstandard (Leitfaden und Weiterbildung) basiert auf den aktuellen fachlichen Qualitätsmaßstäben sowie den jeweiligen fachpolitischen und ethischen Zielsetzungen der Alten- und Behindertenhilfe. Besonderes Augenmerk liegt auf der Prüfung der Ergebnis- und Beziehungsqualität, denn Ziel des neuen Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes ist die Verbesserung der Pflege-, Betreuungs- und Wohnqualität in den Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe.

Die Weiterbildung findet in Wasserburg statt. Sie beginnt im Januar 2009 und wird Ende 2010 abgeschlossen sein.

Ansprechpartner:  
**STEFAN ACKERMANN**

Nachdem sich in diesem Jahr **ANNE BONHOEFFER** und **ULRIKE FÜRST** von uns verabschiedet haben, begrüßen wir als neue Kolleginnen:

#### **ANNEGRET JANNSEN**

Jg. 1955, gelernte Bürokauffrau



kümmert sich derzeit um organisatorische und inhaltliche Belange der Weiterbildung zum „Berufspädagogen (IHK)“.

Das prädestiniert sie, sich um unsere neue Auszubildende zu kümmern:

#### **STEFANIE DEGMAYR**



hat ihre Ausbildung zur Bürokauffrau bei uns begonnen!

#### **ELISA HARTMANN**

Jg. 1981, Diplom-Soziologin



verstärkt seit Herbst tatkräftig das „KunDien“-Projekt.



**Kongress für Pflegemanagement: „Dabei sein – Mitgestalten – Verändern“, 18. Juni in München.**

Vortrag von **STEFAN ACKERMANN**, in dem er auf die besondere Rolle der Beziehungsqualität in der Qualitätsarbeit von sozialen Einrichtungen hinwies.

**Zwischen Selbstgestaltung und Anpassung – Europäische Visionen für Kindheit und Gesellschaft.**

Kongress des Freien Bildungswerks Rheinland, 12.-14. September 2008, Köln. **CHRISTOPH DOLL** und **CHRISTIANE HEMMER-SCHANZE** stellten dort die Interkulturelle Waldorfschule Mannheim und die Ergebnisse der GAB-Evaluation vor.

**II. Kongress „Treibhäuser & Co“.**

Auf diesem „Kongress der Schulerneuerer, Lernaufwiegler und Bildungsreformer (2.-5. Oktober 2008 in Bregenz) stellte **UTE BÜCHELE** zusammen mit Auszubildenden, Ausbildern und anderen Berufsbildungsverantwortlichen der Telekom AG dar, wie Ausbildung unter biografischen Gesichtspunkten gestaltet werden können.

**„Kompetenzermittlung für die Berufsbildung – Verfahren, Probleme und Perspektiven im nationalen, europäischen und internationalen Raum.“**

Bei dieser Tagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) am 07.-08. Oktober in Mün-

chen haben **UTE BÜCHELE** und **IRMHILD ROGALLA** (Institut für praktische Interdisziplinarität, Berlin) zum Thema referiert: „Kompetenznachweise und -zertifizierung anhand realer beruflicher Aufgaben und Projekte – Das Beispiel IT-Aus- und Weiterbildungssystem und der europäische e-Competence Framework.“

**Netzwerke aufbauen – Netzwerke erleben.**

Unter diesem Titel hat **JOST WAGNER** im Herbst ein mehrtägiges Seminar im Rahmen des Netzwerkes KontaktUM – dem Alumni-Programm der TU München – durchgeführt. Ziel war es, die regionalen Vertreter von KontaktUM in den verschiedensten Ländern der Welt bei ihren lokalen Netzwerk-bemühungen zu unterstützen. Dabei wurden Themen behandelt wie: Was sind Netzwerke und wie funktionieren sie? Vertrauen in Netzwerkbeziehungen. Prinzipien und Schritte eines erfolgreichen Netzwerkaufbaus. Das Seminar hat großen Anklang gefunden und wurde daher Ende des Jahres mit weiteren Teilnehmern wiederholt.

**Interdisziplinärer Workshop: Perspektiven des Lebenslangen Lernens – dynamische Bildungsnetzwerke, Geschäftsmodelle, Trends**

(16.05.2008 beim Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI) der Leibniz Universität Hannover).

**UTE BÜCHELE** war mit dem Beitrag „Lebenslanges Lernen fordert Para-

digmenwechsel für das Lernen und für die Kooperation“ vertreten.

**Mit Berufsbildung Zukunft bewegen – jährliche Tagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung**

(KWB Berufsbildung, 19.-20. Juni 2008 in Bad Homburg)

Hier steuerte **UTE BÜCHELE** das Impulsreferat „Anforderungen an ausbildende Fachkräfte“ bei.

**Fachtagung „Lernen im Prozess der Arbeit und innovative Bildungspraktiken“, Berlin, 23.10.2008, veranstaltet von der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. (bag arbeit).**

Den Einleitungsvortrag hielt **UTE BÜCHELE** unter dem Titel „Lernen im Arbeitsprozess – lernförderliche Arbeitsgestaltung und notwendige Rahmenbedingungen“.





### **Berufspädagoge für die Aus- und Weiterbildung IHK**

Geplant sind z.Zt. Kurse in Stuttgart/ Remshalden, München, Würzburg, Alfter bei Bonn.

Wir bitten Sie, sich zu diesem großen Angebotskomplex aktuell auf der GAB-homepage

**WWW.GAB-MUENCHEN.DE** bzw. unter **WWW.AUSBILDER-WEITERBILDUNG.DE** zu informieren!



Der neue Durchgang zum Qualitätskordinator beginnt im Juni 2009. Informationen und Rückfragen bitte an **ROLF LANG** oder **PETER RUDOLF**

### **ANMELDUNG UND INFORMATION FÜR DIE FOLGENDEN SEMINARE:**

Alanus Werkhaus  
Johannishof  
53347 Alfter  
werkhaus@alanus.edu  
www.alanus-werkhaus.de  
Telefon: 0 22 22/93 21 13

### **Der Beruf in meiner Biografie**

Wie gehe ich mit beruflichen Veränderungen um? Welcher Beruf entspricht mir überhaupt? Die Passung von Leben und Beruf muss heute immer wieder überprüft werden. Im Anschauen der bisherigen Lebensgeschichte wird die Suche nach dem eigenen Motiv im Vordergrund stehen. Wir arbeiten mit Methoden, die Antworten auf Berufs- und Lebensfragen erleichtern und die Entscheidungsfindung unterstützen.

**TERMIN: 30.04. – 02.05.2009**

#### **KOSTEN:**

220,00 Euro

#### **DOZENTEN:**

Marlies Rainer, Peter Elsässer

### **Begleitung bei der Berufsfindung**

Pädagogen, die junge Menschen auf ihrem Weg begleiten, sind oft gefordert, in der Phase der Berufsfindung Hilfestellung und Orientierung geben. Auf dem Hintergrund entwicklungspsychologischer Aspekte einerseits und der heutigen Situation der Arbeitswelt andererseits wurde mit Pädagogen, Laufbahnberatern und Jugendlichen ein konkretes Konzept zur Begleitung der Berufsfindung erarbeitet und erprobt. Dieses wird im 1. Block des Seminars vermittelt. Auf dieser Grundlage kann jeder Teilnehmer spezifische Umsetzungsformen

für die eigene pädagogische Praxis entwickeln, die in einem 2.Block ausgetauscht und optimiert werden.

**BLOCK 1: 23.01. – 25.01.2009**

**BLOCK 2: 06.03. – 08.03.2009**

#### **KOSTEN:**

inkl. Materialien 500,00 Euro

#### **DOZENTEN:**

Marlies Rainer, Peter Elsässer

### **Weiterbildung zum „Coach in der Ausbildung“**

Diese Weiterbildung richtet sich an Ausbilder und Pädagogen, die Jugendliche als „Coach in der Ausbildung“ begleiten wollen. Die Auszubildenden sollen sich proaktiv mit ihrer Berufslaufbahn beschäftigen und diese eigenständig gestalten. Es werden umfangreiche Materialien zur Verfügung gestellt, die in dem Modellprojekt „flexkom“ (www.flexkom.info und www.flexkom.net) erprobt worden sind.

**BLOCK 1: 16. 03. – 17.03.2009**

**BLOCK 2: 07.05. - 08.05.2009**

#### **KOSTEN:**

1.100,00 Euro

inkl. Materialien und 1 Beratung zur individuellen Umsetzung

#### **DOZENTEN:**

Marlies Rainer, Elisabeth Portz -Schmitt





**BRATER, M. (2007):**

**Die Kunst und das Leben.**

In: Helmers, G.: Skulpturen für die Natur. Hohenems: Bucher GmbH & Co.

**BRATER, M. UNTER MITARBEIT VON: BAUER, H. G.; BÜCHELE, U.; MUNZ, C.; RUDOLF, P.; WAGNER, J. (2008):**

**Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Endbericht Teil 1: Ergebnisse der Branchenumfrage.**

Unveröffentlichtes Manuskript

**BRATER, M. UNTER MITARBEIT VON: BAUER, H. G.; BÜCHELE, U.; MUNZ, C.; RUDOLF, P.; WAGNER, J. (2008):**

**Qualifikationsbedarf des Bildungspersonals. Endbericht Teil 2: Ergebnisse der Betriebsbefragung.**

Unveröffentlichtes Manuskript

**BRATER, M. (2008):**

**Wie kann die Hochschule berufliche Handlungskompetenz ausbilden?**

In: Schieren, J. (Hrsg.): Bildungsmotive in Kunst und Wissenschaft. Oberhausen: Athena

**BRATER, M. (2008):**

**Mehrere Beiträge.**

In: Rothe, G. (Hrsg.): Berufliche Bildung in Deutschland: das EU-Reformprogramm "Lissabon 2000" als Herausforderung für den Ausbau neuer Wege beruflicher Qualifizierung im lebenslangen Lernen. Karlsruhe: Universitätsverlag

**BRATER, M.; HEMMER-SCHANZE C.; SCHMELZER A. (2008):**

**Interkulturelle Waldorfschule. Evaluation zur schulischen Integration von Migrantenkindern.**

Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

**BRATER, M.; WAGNER, J. (2008):**

**Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Eine explorative Studie.**

In: BWP (Zeitschr. für Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 05

**BÜCHELE, U.; KOHLHAAS, J. (2008):**

**Reflexives Handeln – Basis für lebenslanges Lernen. Qualifizierung des Ausbildungspersonals bei der Deutschen Telekom.**

In: BWP (Zeitschr. f. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis), Heft 01

**Büchle, U. (2008):**

**Arbeitshandeln muss künstlerisch werden?!**

In: Hrsg.: Una, H. Moehrke, U. H., Drebber, M, Penzel, J. (Hrsg.): Geometrie der Arbeit – Transfer von Kunst in gesellschaftliche Funktionsbereiche. Bielefeld / Leipzig: Kerber Verlag

**BÜCHELE, U. (2008):**

**Lernen im Arbeitsprozess – entdeckend, erfahrungsgeleitet, nachhaltig.**

In: forum arbeit, Ausg. 03

**MUNZ, C. (2008):**

**Erfahrung und neue Ideen – Vom Nutzen des Dialogs zwischen Jung und Alt in der Arbeitswelt.**

In: Gruber, T., Zehetmair, H. (Hrsg.): Jung und Alt. Grünwald



**IMPRESSUM**

**Herausgeber:**

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

**Telefon:** 089. 244 17 91-0

**Fax:** 089. 244 17 91-15

**E-Mail:** info@gab-muenchen.de

**Redaktion:**

Hans G. Bauer, Claudia Munz

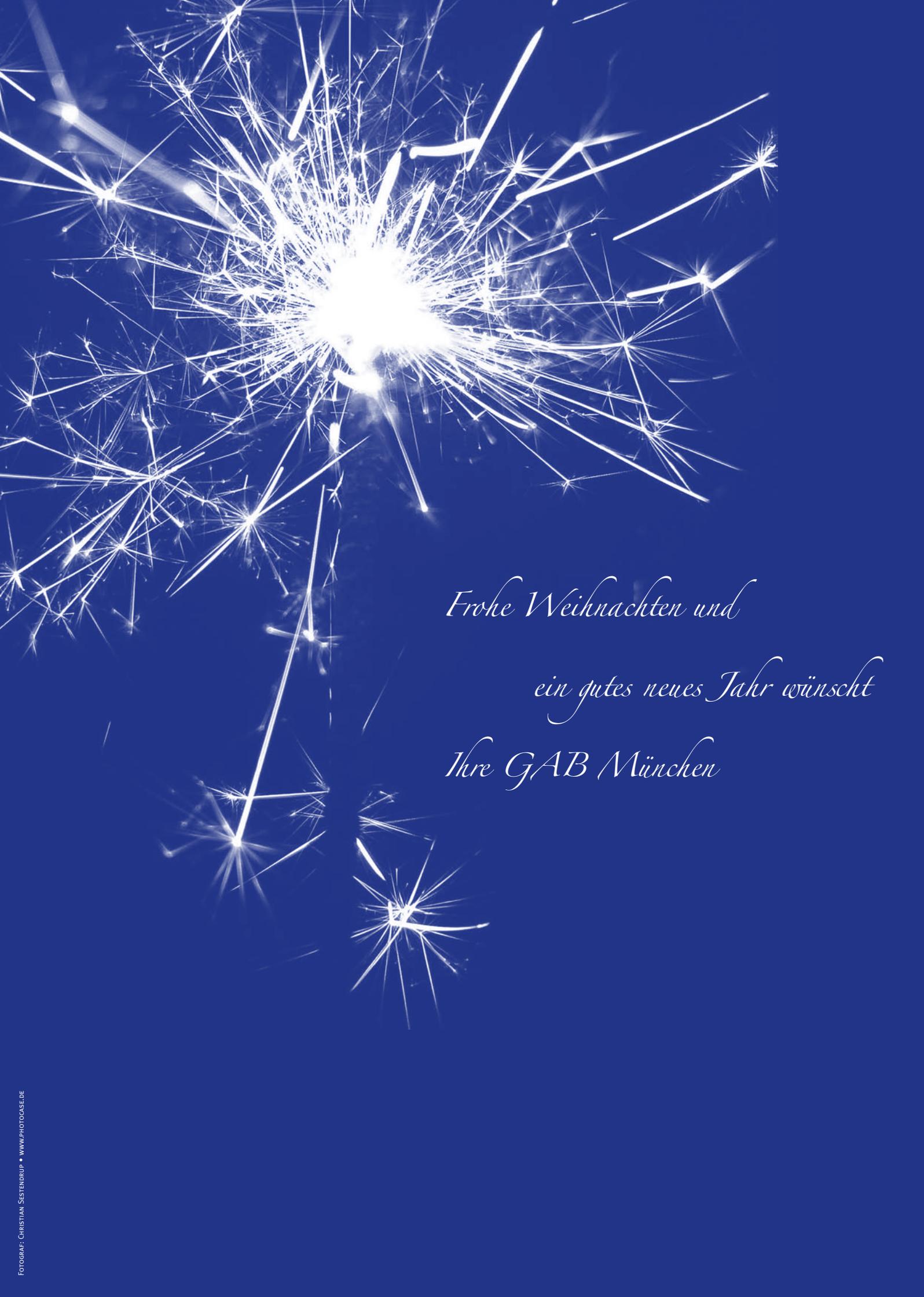
**Gestaltung:**

Sabine Gasser •  
Gestalten für die Kommunikation, Hamburg  
www.sabinegasser.de

**Auflage:** 1.800

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

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



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