

1 Aufbruch
Joblink
Zwischen Schule und Beruf

Inhalt

Vorwort

**Die Projektorientierung im Fachbereich Schulabschlüsse
an der VHS Bochum**

Von der Organisationsberatung zur Leitbildentwicklung

**10 Thesen zur pädagogischen Arbeit im Fachbereich
Schulabschlüsse**

**6 Leitgedanken zur Qualitätssicherung im Fachbereich
Schulabschlüsse**

Impressum

**Innovationsprojekt gefördert
mit Mitteln des Ministeriums für
Wirtschaft und Arbeit, NRW**

Stadt Bochum

**Volkshochschule,
Fachbereich Schulabschlüsse**

**Koordination
Heike Hurlin**

**Texte
Elke Dietinger
Heike Hurlin**

**Gestaltung
Presse und Informationsamt**

**Druck
Zentrale Dienste**

November 2003

Die Schulabschluss-Lehrgänge an den Weiterbildungseinrichtungen müssen daher unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktorientierung und der beruflichen Eingliederung neu ausgerichtet werden. Ziel ist die Vermittlung in den Arbeitsmarkt durch vorwiegend berufsorientierende und -qualifizierende Elemente der Weiterbildung, aber unter Einschluss eines Schulabschlusses. Ein gelungener Schulabschluss ist immer noch wichtige Grundlage und Voraussetzung jeder beruflichen Qualifizierung.



Theodor Verhoeven, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

Vorwort zum Themenheft der VHS Bochum „Joblink – Zwischen Schule und Beruf“

Jährlich verlassen etwa 12.000 junge Menschen die Schulen des Landes NRW ohne Abschluss. Die meisten von ihnen bleiben ohne Ausbildung; viele von ihnen langfristig auch ohne Aussicht auf einen Arbeitsplatz. Ihre Integration in die Berufs- und Arbeitswelt wird durch die arbeitsmarktpolitische Entwicklung der letzten Monate immer schwieriger. Die Arbeitsmarktrisiken dieser Gruppe haben sich damit erheblich vergrößert.

Junge Menschen ohne Schulabschluss haben meist deutliche Misserfolge in ihrer Schulzeit erlebt, ihre schulische und persönliche Sozialisation weist häufige Brüche auf. Sie sind daher über rein schulische Lehrgänge kaum zu bewegen, nachträglich einen Schulabschluss anzustreben.

Erst durch verstärkte berufsorientierende Maßnahmen und durch die möglichst konkrete Zielsetzung einer beruflichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt sind sie motivierbar, doch noch einen dazu notwendigen Schulabschluss anzustreben.

Der Zweite Bildungsweg in den Weiterbildungseinrichtungen darf daher von seiner formalen, seiner inhaltlichen und seiner methodisch-didaktischen Ausrichtung nicht schlicht dem ersten Bildungsweg folgen. Er darf nicht nur „Reparaturbetrieb“ einer misslungenen Schullaufbahn sein.

Die Schulabschluss-Lehrgänge an den Weiterbildungseinrichtungen müssen daher unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsmarktorientierung und der beruflichen Eingliederung neu ausgerichtet werden. Ziel ist die Vermittlung in den Arbeitsmarkt durch vorwiegend berufsorientierende und -qualifizierende Elemente der Weiterbildung, aber unter Einschluss eines Schulabschlusses. Ein gelungener Schulabschluss ist immer noch wichtige Grundlage und Voraussetzung jeder beruflichen Qualifizierung. Alle beruflichen Eingliederungsmaßnahmen bauen also darauf auf. Fehlende Schulabschlüsse schränken auch die Teilnahme an individueller Weiterbildung ein, machen sie teilweise unmöglich. Ich freue mich, dass die Volkshochschule Bochum in den Kursen des Zweiten Bildungsweges diesen Weg beschreitet und mit dem Projekt ZUBB die Neuorientierung des Zweiten Bildungsweges erprobt und auswertet. Solche Erfahrungen brauchen wir, um der konzeptionellen Entwicklung Grundlage und Ziele zu verschaffen. Die in diesem Rahmen veröffentlichten Themenhefte dokumentieren den Prozess und bieten der Diskussion um die Entwicklung des Zweiten Bildungsweges ein breites Forum. Ich danke allen, die sich an dieser Entwicklungsarbeit beteiligen.





Die Projektorientierung im Fachbereich Schulabschlüsse an der VHS Bochum

Besondere Vorteile des Lernortes Volkshochschule

Leistungsdifferenzierung, Förderung von Selbststeuerung, Auflösung der klassischen Rollenverteilung von Schülerinnen und Schülern auf der einen Seite und Lehrern und Lehrerinnen auf der anderen Seite sind wichtige Schlagworte, die die Schulentwicklung für das neue Haus des Lernens bestimmen. Begrifflichkeiten, die im Lernort Volkshochschule aufgrund der besonderen Ausgangssituation schnell entwickelt werden konnten. In Einrichtungen der Erwachsenenbildung ist der Besuch im Prinzip freiwillig und die Beziehungen sind so organisiert, dass Erwachsene auf Erwachsene treffen. Die Voraussetzungen, die unser institutioneller Rahmen uns liefert, aufzugreifen und in konkrete Verabredungen und Organisationsentscheidungen für den Fachbereich Schulabschlüsse münden zu lassen, war der erste Schritt zum Lernen nach dem „Bochumer Modell“.

Das Bochumer Modell

Von der Defizitperspektive zur Kompetenzmobilisierung

Mit externer Begleitung haben wir im Fachbereich Schulabschlüsse ein Leitbild entwickelt, das die Suche nach den Ressourcen und Kompetenzen unserer Teilnehmenden an den Anfang setzt und somit in der Struktur des Lernortes VHS denkt. Das Aufgreifen aller Vorteile erwachsener Kommunikation war der Anfang. Dies führte dazu, dass die Teilnehmer/innen der Schulabschlusskurse der VHS Bochum in sogenannten Teamkonferenzen (mindestens 2 gewählte Teilnehmervertreter - in der Regel freiwillig mehr - und alle Unterrichtenden) die Gestaltung der pädagogischen Arbeit gemeinsam entscheiden. Von der Unterrichtsmethodik über die Inhalte bis zu der Frage des weiteren Verbleibes einzelner Teilnehmer/innen im Kurs werden wichtige Entscheidungen im Team (also gemeinsam von Lehrenden und Teilnehmenden) getroffen.

Auffallend ist die Fähigkeit gerade unserer Teilnehmerschaft, auf individuelle Problemlagen und eine differenzierte Kurszusammensetzung einzugehen. Engagement und Empathie prägen alle Diskussionen und führen oft dazu, dass Teilnehmende anderen Teilnehmenden die ersten Hürden eines regelmäßigen Kursbesuches überwinden helfen und so stabile Integrationen in das Kursgeschehen erwachsen.



Die Gestaltungskompetenz erwachsener Teilnehmer/innen und Teilnehmer und das Projektorientierte Lernen (POL)

Diese neue Herangehensweise an die Kommunikation mit unseren Teilnehmenden setzt eine ganz andere Art der Erarbeitung von Inhalten frei. Nicht die 45-Minuten-Takt-Aufbereitung von Lernstoff für eine Lerngruppe sondern Eigeninitiative und Arbeit im Team sind die wesentlichen Elemente in unserem projekt orientierten Lernen (POL).



Berufsorientierung

im Zentrum

IV

Leuchtturmprojekte an der VHS Bochum - Schlüsselbereiche der Projektorientierung (Agenda 21 - Berufsorientierung-Persönlichkeitsbildung)

Im Zentrum der neuen Verabredungen am Fachbereich Schulabschlüsse steht das Projektorientierte Lernen. Auf einer Gesamtkonferenz haben wir uns gemeinsam verpflichtet, eine bestimmte Anzahl der Unterrichtsstunden in projektorientierter Weise zu nutzen. Über die genaueren Verfahrensweisen gibt es Verabredungen im Fachbereich, die/der jeweilige Klassenlehrerin/Klassenlehrer hat dabei eine besondere Koordinationsaufgabe. Jedes Schuljahr hat seine spezifischen Projekte, die dann auch auf die restliche Arbeit des Schuljahres ausstrahlen.

Das Beispiel „Agenda 21“

Die Teilnehmenden suchen eigenständig das Agenda-Büro auf, recherchieren die Thematik, entwickeln Plakate und Faltblätter und stellen dies alles gemeinsam mit anderen Initiativen und Gruppen auf einem Agenda-Markt aus. Die Planung einer solchen Aktion von der Gestaltung der Stellwände über die Dekoration bis zur gemeinsamen Verabredung der „Kleiderordnung“ am Stand sorgt nicht nur für Interdisziplinarität und Vernetzung sondern macht auch ganz einfach Spaß. Wenn dann der Oberbürgermeister Zeit und Interesse für ein ausführliches Gespräch am Stand aufbringt, haben wir ein besonders erfreuliches Beispiel für politische Bildung, die sicher im Sinn der Agenda als besonders nachhaltig bezeichnet werden kann.

Berufsorientierung

Nicht erst seit dem Übergang der „Nachträglichen Schulabschlüsse“ in den Verantwortungsbereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT) steht die Berufsorientierung im Zentrum unserer pädagogischen Arbeit. Auch in diesem Punkt bietet die Volkshochschule eine Reihe von besonderen Vorteilen. Die Ausstattung mit internetfähigen Computern zu Recherchezwecken und zur Anfertigung von zum Beispiel Bewerbungen steht unseren Teilnehmenden zur Verfügung. Außerdem bieten sich eine Reihe von Kooperationsmöglichkeiten an. Im Hause beispielsweise mit der Weiterbildungsberatungsstelle oder dem Agenda-Büro und extern mit einer ganzen Reihe von Kooperationspartnern (ARAL-Stiftung, AWO, Handwerkskammer, Arbeitsamt, Stadtbücherei, Bochumer Ausbildungsbetriebe etc.).

Das Thema „Bewerbungstraining“ wird am Fachbereich „Schulabschlüsse“ schon seit einigen Schuljahren sehr hoch gehängt. Kompaktseminare greifen das Thema sowohl von der formalen als auch von der personenorientierten Seite auf. (Vom formgerechten Anschreiben über die Simulation von Bewerbungsgesprächen bis zur Typberatung.)





Persönlichkeitsbildung

Die Teilnehmenden in unserem „Bochumer Modell“ erleben dauerhaft ihre eigene Gestaltungskompetenz. Der Projektorientierte Unterricht, die neue Beziehungsqualität zwischen Teilnehmenden und Unterrichtenden und die Anbindung an die Gesamt-VHS ergeben ein passgenaues Weiterbildungsangebot für die jungen Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bochum und fördern die Selbstverantwortung im Qualifizierungsprozess.



Lerninhalte, Lernarrangements und Lernmethoden im Kontext des neuen Leitbildes

Das Konstante an der Arbeit im Fachbereich Schulabschlüsse ist die Veränderung. Jedes Schuljahr ist anders, hat andere Highlights. Wir sind im Wandel mit unserer sich wandelnden Teilnehmerschaft, die ja in jedem Schuljahr neu zusammenkommt. Auch das Leitbild ist - wie unsere Arbeitsmethodik und wie unsere organisatorischen Verabredungen - im Wandel. Bestimmte Konferenzformen wechseln, neue Verabredungen treten hinzu, Lernen - auch als Organisation - ist unser Geschäft.

Von der Organisationsberatung zur Leitbildentwicklung

Anfänge

Im März 1996 wurde das Leitbild der Stadt Bochum vom Rat der Stadt zur Kenntnis genommen, mit Datum vom 15.11.1995 wurde das Leitbild der Volkshochschule Bochum verabschiedet. Auf diesen Grundlagen wurde im Fachbereich Schulabschlüsse beschlossen, sich ebenfalls in diesen Prozess zu begeben. Dies war selbstverständlich im Rahmen eines ernstgemeinten Qualitätsmanagements und zur Steuerung des Fachbereichs im Rahmen von jährlich zu vereinbarenden Zielvorgaben zwischen Fachbereichsleitung und VHS Leitung. Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung sollten in ein gemeinsames planvolles Vorgehen münden unter Berücksichtigung systematischer Reflexion, Bewertung, Auswertung und Gestaltung der täglichen Arbeit.

Dies war umso wichtiger, da es sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerade des Fachbereichs Schulabschlüsse nicht gerade um ein homogenes Gebilde handelt, sondern um eine komplizierte Mischung von Menschen mit höchst unterschiedlichen Berufsbiografien (unterschiedliche Erfahrungen im Bereich „Erwachsenenbildung“) und höchst unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen (Fachbereichsleiterin, zu Beginn eine (mittlerweile sieben) fest angestellte Weiterbildungslehrkraft (Kräfte), eine Anzahl von Honorar Dozentinnen und Dozenten mit hoher Fluktuationsrate, Sozialarbeiterinnen und -pädagoginnen mit teilweise befristeten Arbeitsverträgen und letztendlich unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer).

Ziele

Gerade aufgrund dieser Zusammensetzung sollte ein Interessenausgleich und eine Konsensbildung hergestellt werden. Eigeninteressen sollten vermieden werden, Vertrauen in den Prozess und die eigene Leistungskraft geschaffen werden und Durchsetzungskraft für klare Ziele, die von der Mehrheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden, sollte ausgebaut werden. Veränderungen und Entwicklungen im Alltag wurden oft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in eigener Verantwortung durchgeführt. Solche wesentlichen Innovationen sollten fester Bestandteil eines Gesamtkonzeptes werden und im Leitbild festgeschrieben werden. Das Leitbild sollte die wichtigsten Zielvorstellungen der pädagogischen Arbeit festschreiben und eine Öffnung des Fachbereichs Schulabschlüsse nach innen und außen unterstützen.

Beteiligungsorientierung und Externe Begleitung

Damit dieses Leitbild wirklich alle Köpfe und Seelen erreicht (nicht die Darstellung auf dem Papier ist das Entscheidende, sondern die Umsetzung in die alltägliche Praxis) war von vornherein klar, dass der Prozess gemeinsam mit allen Beteiligten gestaltet werden sollte.

Dies war aufgrund der Größe des Mitarbeiter/innenteams auch durchaus machbar und konnte bedingt durch eine durchaus nicht selbstverständliche Motivation und Beteiligung aller Kolleginnen

und Kollegen so auch realisiert werden (alle Sitzungen fanden außerhalb der Dienstzeit der nebenberuflichen Kolleginnen und Kollegen statt).

Um über Wirkungen der fachlichen und pädagogischen Absichten sowie vorhandener Strukturmerkmale zu beraten und Wirkungsstrukturen des zu erfüllenden Bildungsauftrages weiter zu entwickeln, bedurfte es eines kollegialen Diskurses und einer gemeinsamen Verantwortung. Da klar war, dass nicht nur über Reformen, sondern auch über Widerstände diskutiert werden würde, wurde der Prozess durch externe Organisationsberatung begleitet.

Arbeitsmethoden

Im Zentrum der Vereinbarungen stand die Leitbildentwicklung durch die Teilnehmenden. Methodische Gestaltungsgrundsätze waren Kartenabfragen, Mind Maps, moderierte Kleingruppenarbeit, kreative Übungen und ähnliches mehr.

Um über ein Situationsbewusstsein des „Ist-Zustandes“ Energien frei zu setzen zur Bereitschaft zu Veränderungen in Richtung eines „Soll-Zustandes“ wurde zu Beginn eine sogenannte SPOT Analyse erstellt (Satisfaction, Problems, Opportunities, Threats). Qualitätsentwicklung setzt voraus, dass man sich bewusst macht, wo die Stärken bzw. Schwächen einer Einrichtung liegen. Daraus sollten dann die entsprechenden Rückschlüsse gezogen und in ein Leitbild zur Beschreibung „Wir sind...“, „Wir können...“ und „Wir wollen...“ umgesetzt werden. Die dazu notwendigerweise zu bearbeitenden Schritte und Themen wurden in Arbeitsgruppen und im Plenum in mehreren Sitzungen festgelegt:

Personalentwicklung (dynamische Funktionsbeschreibungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Identität Fachbereich Schulabschlüsse: Grundwerte unseres Handelns)

Organisationsentwicklung (Pädagogische Konferenzen, Lernende Organisation, Regelwerke, Partizipation, Räume und Ausstattung, „Hüter/innen“ des Leitbildes)

Unterrichtsentwicklung als besonderer Schwerpunkt zum projektorientierten Lernen und zur Entwicklung von Qualifizierungselementen zur Arbeitweltsorientierung

Das daraus entwickelte Leitbild des Fachbereichs Schulabschlüsse wurde in der Sitzung „100 Tage Leitbild“ überprüft und in einer aktualisierten Fassung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verabschiedet.

Dieser Ausgangspunkt für eine fachbereichsinterne Evaluation wurde weiter ausgewertet aber auch ausgeweitet in einem weiteren Prozess der externen Organisationsberatung. Bedingt durch veränderte Beschäftigungsverhältnisse, stärkere Anforderungen an eine Berufs- und Betriebs-

orientierung, Profilbildung, stärkere Forderungen nach einem Marketing mit größerer Öffentlichkeit wurden als Schwerpunktsetzung die Bereiche Organisation, Projektorientiertes Lernen und Ressourcen verabredet.

Die Ergebnisse

- _Miteinander im Gespräch sein
- _Organisatorische und strukturelle Vereinbarungen
- _Produkt- und Leistungsbeschreibungen
- _Vorgaben zur Überprüfung des Leitbildes und Öffentlichkeitsarbeit
- _Regelmäßige Erfolgskontrolle der Arbeitsergebnisse

Einbeziehung der Gesamt VHS

Die Arbeitsergebnisse des Entwicklungsprozesses des Fachbereichs Schulabschlüsse wurden ständig rückgemeldet mit der VHS Leitung sowie den Dienstbesprechungen der Gesamt VHS und der Verwaltung. Nur durch das Miteinander-im-Gespräch-Bleiben innerhalb der gesamten Institution kann ein Gelingen und eine Umsetzung der Ergebnisse der Organisationsentwicklung im Fachbereich garantiert und realisiert werden. Ohne diesen Austausch und diese kontinuierliche Abstimmung stößt ein Entwicklungsprozess eines Bereiches schnell an Grenzen. Nur wenn dieses Anliegen gemeinsam getragen und umgesetzt wird, findet eine wirkliche Implementation der Überlegungen in die pädagogische Praxis statt und vor allem die Teilnehmenden an den Schulabschlusslehrgängen fühlen sich in allen ihren Anliegen und Begegnungen mit der Volkshochschule ernst genommen.

Verstetigung des Prozesses

Wichtigstes Ergebnis dieser beschriebenen Entwicklung ist die Tatsache, dass Qualität alle am Weiterbildungsprozess Beteiligten betrifft. Ausweis von Qualität sind sicher gute „Ergebnisse“ (Output, Vermittlungsquoten). Wichtig im Sinne einer Kundenorientierung sind aber auch vor allem die vorgehaltenen Angebote und die Lernprozesse selber. Es gehört ebenso dazu, Selbstständigkeit, Selbstverantwortung und Partizipation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhöhen. Dieser, oft auch mühevollen Prozess hat allen Kolleginnen und Kollegen Spaß an ihrer Betätigung gegeben, die Teamarbeit gestärkt und ein Klima gegenseitigen Respekts geschaffen.

Wir sind auf dem Weg, am Ziel noch lange nicht. Wie aus dem Leitbild zu ersehen ist, verstehen wir uns aber im ständigen Dialog, in ständiger Entwicklung, als lernende Einrichtung der Weiterbildung eben.

zehn Thesen

10 Thesen zur pädagogischen Arbeit im Fachbereich Schulabschlüsse, abgeleitet aus dem praktischen Erfahrungsfeld und konkreten Unterrichtsprojekten im Fachbereich Schulabschlüsse an der VHS Bochum

1. Der besondere Lernort „Volkshochschule“

Der Lernort Volkshochschule produziert eine qualitativ besondere Inszenierung für das Nachholen von Schulabschlüssen.

keine

In einer Einrichtung der Erwachsenenbildung ist der Besuch freiwillig und basiert auf dem persönlichen Entschluss des Teilnehmers/der Teilnehmerin. Das heißt, die Beziehung zwischen Dozent und TN ist so organisiert, dass Erwachsene auf Erwachsene treffen und gemeinsam an einem zeitlich und inhaltlich definierten Ziel arbeiten. Diese Ausgangssituation schafft Raum für ein qualitativ anderes Rollensetting als es in der Schule der Fall ist.

VHS-typische Räumlichkeiten, Ausstattungsmerkmale wie zum Beispiel die fehlende Schulglocke, das Zusammentreffen mit anderen Erwachsenen, die ganz andere Angebote der VHS nutzen, sorgen dafür, dass der Eintritt in das System VHS ein deutlich markierter Neuanfang ist, bei dem es keinen „Rückfall“ in vergangene schultypische Verhaltensmuster gibt, sondern einen Einstieg in eine fruchtbare Zusammenarbeit (ablesbar an vielen einzelnen TN - Biografien).

schultypischen

Verhaltensmuster

2. Das Rollenkonzept

Die besondere Qualität der VHS Schulabschlüsse basiert auf einem schulfernen Rollenkonzept für Lehrende und Lernende.

Neues Lehrerleitbild, der Lehrer als Moderator von Gruppenprozessen, die Lehrerin als Kompetenzentwicklerin... dies sind Schlagworte, die in der augenblicklichen Schulentwicklung eine große Rolle spielen, für den Bereich der Erwachsenenbildung aber so gar nicht mehr entwickelt werden müssen, weil dies grundsätzlich die Arbeitsgrundlage in einer Volkshochschule ist.

2

Anders als im traditionell curricular und disziplinar strukturierten Unterricht gilt für die pädagogische Arbeit an der VHS, dass die Gestaltung der Arbeitssituation von Lehrenden und Lernenden, wo immer möglich, gleichberechtigt und gemeinsam entschieden wird.

Das zuständige Lehrer/innen-Team bildet in Bochum mit den gewählten Kurssprecherinnen und -sprechern das sogenannte Klassenteam und löst anstehende Fragen und Probleme gemeinsam. Auffallend ist dabei, wie verantwortungsvoll und engagiert die Teilnehmer Aufgaben übernehmen, Perspektiven wechseln und für ein hohes Maß an Gruppenintegration sorgen.

3. Zielorientierung

3

Schulabschlüsse für junge Erwachsene erfordern Zielvereinbarungen.

wo
bin
ich
jetzt

Viele TeilnehmerInnen im Schulabschlussbereich haben nach Abschluss ihrer Regelschulzeit bereits Kontakte mit der Berufs- und Arbeitswelt gehabt. Oft ist ihr persönliches Ziel, einen bestimmten Abschluss zu erreichen ja erst in dem Moment entstanden, in dem sie die Realitäten des Arbeitsmarktes kennen gelernt haben.

wo
will
ich
hin

Diese Zielorientierung auf Seiten der TN hat ihre Entsprechung in der Unterrichtssituation. Auch hier werden Ziele klar formuliert und zeitlich definiert. „Wo bin ich jetzt und wo will ich hin?“ sind Fragen, die am Anfang eines Schulabschlusskurses stehen und in Bochum in sogenannten „Willkommens – Projekten“ auf den Punkt gebracht werden. Auffallend ist hier auch wieder die Fähigkeit der TN, ihre persönlichen Probleme (Regelmäßigkeit, Tolerieren von Fremdbestimmung etc.) und Ansprüche an den Unterricht klar zu benennen.

4. Projekt- und Produktorientierung

Wenn der Lernerfolg durch das Setzen von Zielen gesteuert werden soll, braucht man eine gewisse „Greifbarkeit“ der Unterrichtsergebnisse.

Dies lässt sich über einen handlungsorientierten Arbeitsansatz erreichen, der in Bochum POL (Projektorientiertes Lernen) genannt wird.

Jedes Klassenteam arbeitet mindestens einmal pro Semester fächerübergreifend in einem Unterrichtsprojekt zusammen, welches mit einer Präsentation der Ergebnisse endet. Dieser Ansatz öffnet den Unterricht und schafft eine Fülle von Kommunikationsanlässen, in denen TN sich mit einer bestimmten Frage auseinander setzen, neue Rollen erproben und Kontakte knüpfen (z.B. Teilnahme am ZEUS-Projekt, Unterrichtsprojekt „Interkulturelle Kompetenz“, Unterrichtsprojekt „Agenda-Markt“, Unterrichtsprojekt „Warum nimmt er mich? Künftige Arbeitskräfte und Personalleute im Dialog“ usw.).

Die Volkshochschule als Teil der Stadtverwaltung kann als Plattform genutzt werden, um das vielfältige Leben in einer Stadt zu veranschaulichen. Die Personalverwaltung Bochum gibt uns wichtige Auskünfte über die Einstellungskriterien bei Ausbildungsstellen, über den USB (Umweltschutz Bochum) kommen wir an einen Besichtigungstermin in einer Kläranlage, die RAA (Regionalstelle für ausländische Arbeitnehmer) kommt in den Unterricht und berichtet über besondere Probleme im Zusammenleben verschiedener Kulturen in Bochum - und der Oberbürgermeister persönlich nimmt sich Zeit für ein Interview.

Dieses Konzept von Unterricht bricht die klassische Lehrer-Schüler-Rolle auf und schafft Raum, damit junge Erwachsene im geschützten institutionellen Rahmen Mitbestimmung und Mitverantwortung als Bürgerinnen und Bürger lernen.

5. Der Kompetenzansatz

Wenn man Jugendliche wie Erwachsene behandelt, eröffnet man die Chance, dass sie sich auch wie Erwachsene benehmen.

Dieser Ansatz, in unserem Leitbild gemeinsam formuliert, ist grundlegend für die gesamte Arbeit und bestätigt sich auch im großen Engagement einzelner Teilnehmer/innen.

Dies lässt sich besonders gut an unserem Tutorenprogramm beschreiben: Teilnehmer/innen, deren EDV-Kenntnisse überdurchschnittlich sind, erhalten eine kurze Schulung im Fachbereich und werden im Unterricht so eingesetzt, dass sie ihr Wissen an die anderen Teilnehmer weitergeben. Eine entsprechende Bescheinigung über diese Tätigkeit kann beispielsweise in einer Bewerbung eingesetzt werden.

Das bereits entwickelte Profil erwachsener Teilnehmer/innen gilt es zu nutzen statt zu nivellieren.

Dieser Ansatz bringt Potenzial in den Unterricht, das unmittelbar genutzt werden kann. Dabei geht es nicht nur um EDV-Kenntnisse, sondern es gibt z.B. TN, die in einem Call-Center jobben und über ihre speziellen Schulungen berichten, andere haben nach einer abgeschlossenen Ausbildung Kenntnisse in bestimmten Bereichen, die sie in den Unterricht einbringen und wieder andere haben Kontakte, über die sie dem Kurs eine Betriebsbesichtigung organisieren.

Die Aufgabe der Lehrenden besteht darin, diese differenzierten Potenziale zu mobilisieren und zielgerichtet zu bündeln.

Lehrinhalte und Handlungsformen müssen im Zusammenhang einer Berufsorientierung gedacht und gestaltet werden. Der Unterricht muss berufsähnliches Probehandeln hervorbringen.

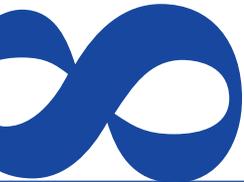
6. Differenzierung

7. Berufsorientierung

Eine Unterrichtssituation, die den TN in den Mittelpunkt stellt und ihm Verantwortung für die Situation überträgt, setzt eine bestimmte Erkenntnis frei. Eigenes Handeln hat Konsequenzen.

Dies ist in unserem Lernweg direkt spürbar. Wer zum verabredeten Termin nicht da ist, bekommt den Druck und die Enttäuschung der anderen zu spüren. Das bedeutet Teamerfahrung, Training von Zuverlässigkeit, Umgang mit Kritik und schafft eine angemessene Selbsteinschätzung.

Darüber hinaus gibt es an der VHS Bochum – neben den klassischen Betriebspraktika – die Verabredung, Unterrichtsprojekte mit der Arbeitswelt thematisch zu verknüpfen. Auf der Suche nach Interview-Partnern im Projekt „Interkulturelle Kompetenz“ haben wir Unterstützung bei der Adam Opel AG, beim Direktor des örtlichen Holiday Inn, bei der Kreishandwerkerschaft und an vielen weiteren Stellen gefunden. Jedes Projekt hat seine spezifischen Möglichkeiten für eine Vernetzung mit der Arbeitswelt.



8. Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelles Lernen – eine wesentliche Grundlage für das friedliche Zusammenleben in unserer Gesellschaft – ist ein Unterrichtsgegenstand, der eine besondere Methodik braucht.

Es geht um interkulturelles Wissen wie auch um die Schulung von Wahrnehmung, Sensibilität und Empathie. Diese Eigenschaften werden nicht über ein Tafelbild vermittelt, sondern ergeben sich handelnd im Kontakt aller Beteiligten. Deshalb spielt die Würdigung der Herkunft eines jeden Teilnehmers und einer jeden Teilnehmerin eine wichtige Rolle in den ersten Wochen der gemeinsamen Arbeit. Akzeptanz von Verschiedenheit und Perspektivenwechsel gehören zur Basiskultur des Unterrichts.



9. Gender Mainstreaming

9



10. Positive Lernerfahrungen

Positive Lernerfahrungen aufzubauen und zu stabilisieren ist eine notwendige Leistung des Unterrichtsgeschehens, um die Brüche in den Lernbiografien zugunsten einer neuen lebenslangen Lernbereitschaft zu überwinden.

Ein Unterricht, der das Ziel hat, die Eigeninitiative erfahrbar zu machen und die Wirksamkeit der eigenen Person spürbar werden lässt, führt nicht nur zu guten Schulabschlüssen, sondern etabliert den Ort „Volkshochschule“ nachhaltig in den Köpfen unserer Teilnehmer/innen. Die VHS wird so zu einem Ort, an den man auch für weitere Qualifizierungen gern wieder zurückkehren mag. Die Schulabschlüsse an der VHS bilden so das Einstiegsstor in das lebenslange Lernen.

Für junge Teilnehmer/innen ist die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Modellen der Geschlechterrollen eine unabgeschlossene und lebensaktuelle Frage, und deren Reflexion muss Bestandteil der Unterrichtsinhalte aller Fächer sein. Auch die Frage des Gender Mainstreaming lässt sich leichter etablieren, wenn man die Individualität eines jeden TN zur Grundlage der gemeinsamen Situation erklärt. Keine Auslese, keine Benachteiligung, sondern unsere Teilnehmer/innen erfahren, dass sie im Mittelpunkt stehen.

10

Sechs Leitgedanken zur Qualitätssicherung im Fachbereich Schulabschlüsse

Kompetenzansatz, Teamorientierung, Selbstmanagement, Profiling, Modularisierung, Schlüsselqualifikationen sind Schlagwörter der modernen Pädagogik in den Fachbereichen für Schulabschlüsse an den Volkshochschulen des Landes. Alle diese Aktivitäten haben ein generelles Ziel: die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kurse sollen darauf vorbereitet werden, sich aktiv und erfolgreich in eine sich dynamisch verändernde Arbeitswelt einzuklinken.

Die vielen Aufbrüche, die deutlich spürbaren Veränderungsimpulse brauchen aber – um nicht in Aktionismus und Beliebigkeit abzugleiten - Maßnahmen zur Verstetigung und zur Sicherung von Qualität.

Die Qualität von gutem Unterricht hat eine Fülle von Ursachen: die Institution, die handelnden Personen, die Ressourcen, die Ziele, die Qualitäten von etablierter Kommunikation und vieles mehr. Komplexe Systeme brauchen verschiedene Steuerimpulse auf ganz unterschiedlichen Ebenen.

Hier werden nun sechs Handlungsfelder einer Qualitätssicherung, wie sie sich aus der Praxis der Weiterbildungsarbeit im Fachbereich Schulabschlüsse in Bochum entwickelt haben und noch weiter entwickeln werden, vorgestellt.

1. Die Leitbildentwicklung

1 Um die Modernisierung der Fachinhalte zu entwickeln, die nötige Ausweitung des Fächerangebotes (Informatik, Bewerbungstraining etc.) einzuleiten und die Varianz von Methoden zu sichern (vom Lernen lernen bis zur Handlungsorientierung im Fachunterricht) braucht es eine kontinuierliche Leitbildentwicklung.

Die beteiligten Personen müssen die Richtung, die ihre Arbeit einschlagen soll auf dem Hintergrund der täglichen Praxis diskutieren und immer wieder neu festschreiben. Dabei gilt es gleich zweigleisig in die Diskussion zu gehen. Zum einen müssen die Art und Weise des Unterrichts, seine Vernetzung mit den gesellschaftlichen Umfeldern und seine Inhalte immer wieder neu analysiert werden. Zum anderen ist es aber auch wichtig, am professionellen Profil der Weiterbildungslehrer/innen zu arbeiten. Die geforderte Rollenverschiebung in diesem Beruf kann sich nicht über Nacht ergeben, sondern braucht wie alles im Leben eine Entwicklung. Hierfür stellt ein Leitbildprozess die Wegweiser auf. (siehe dazu auch: 10 Thesen)

sechs Leitgedanken

2. Handlungs- und Projektorientierung

2 Neue Wege brauchen feste Verankerungen, damit sie nicht in der Routine der pädagogischen Arbeit untergehen. Das heißt, dass handlungsorientierte Methoden in pädagogischen Konferenzen gemeinsam entwickelt und feste Absprachen darüber getroffen werden müssen, in welcher Weise und wie oft sie zum Einsatz kommen. Im Bochumer Fachbereich für Schulabschlüsse wird dies „Projektorientiertes Lernen“ (POL) genannt und findet nach Konferenzbeschluss zweimal pro Schuljahr in jeder Klasse statt. Über die Modalitäten gibt es feste Absprachen, zwei Kolleginnen sammeln die Vorschläge für die jeweiligen Halbjahre, und die gegenseitige Verpflichtung zur Präsentation von Ergebnissen sorgt ebenfalls für die nötige Information und Kommunikation.

3. Personalentwicklung

3 Die hohe Transparenz des projektorientierten Unterrichts macht es möglich, dieses Thema in die Personalentwicklung einzubeziehen. Jährliche gemeinsame Gespräche zu Zielvereinbarungen können so auch zu konkreten Absprachen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen, die für ihre Projektarbeit eine passgenaue und individuelle Fortbildung benötigen.

Dies verbessert nicht nur das jeweilige Projekt, sondern so wird auch die Wertschätzung der täglichen pädagogischen Arbeit der einzelnen Kolleginnen und Kollegen gesichert. Außerdem hebt diese Unterstützung das problematische „Einzelgängertum“ des Lehrerberufes an einer wichtigen Stelle auf.

4. Beteiligung

4

Von zentraler Bedeutung ist die Rolle, die den Teilnehmenden der Kurse für die gemeinsame Arbeit angeboten wird. Die Teilnehmer/innen in Bochum sind in sogenannten Teamkonferenzen mit ihren Meinungen und ihren Vorschlägen an der pädagogischen Arbeit beteiligt. Diese Beteiligung muss strukturell gesichert sein und in die regelmäßigen Abläufe der gemeinsamen Arbeit fest integriert werden.

Auch hier ist das Modell der Projektorientierung äußerst hilfreich, denn die Projekte basieren auf einer hohen Aktivität der jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und sichern durch regelmäßige Präsentation auch die deutliche Präsenz unserer Teilnehmenden nach außen ab.

5. Vernetzung

Einer der angenehmsten Nebeneffekte der Projektorientierung ist die Vernetzung. Jedes Projekt bringt neue Partner für die VHS. Das Projekt „Interkulturelle Kompetenz“ wurde durchgeführt mit der Hilfe u.a. der Opel AG, des Holiday Inn und weiterer Firmen, die sich für Interviews zur Verfügung gestellt haben.

Das Projekt „Warum nimmt er mich? Künftige Arbeitskräfte und Personalleute im Dialog“ kam mit der Unterstützung der Personalverwaltung der Stadt Bochum, der Kreishandwerkerschaft, der Karstadt AG und anderer zu Stande.

Die Bereitschaft zur Unterstützung und die Offenheit der angesprochenen Organisationen und Firmen war immer überraschend groß. Sicher wäre hier eine Etablierung fester Formen des Austausches von hohem Nutzen. Jedenfalls geben alle diese Beteiligten aktuelle Impulse und sichern einen realistischen Arbeitsmarktbezug.

Vorstellbar wäre die Gründung eines festen Forums, das beispielsweise zur Präsentation herausragender Unterrichtsprojekte genutzt werden kann und den Austausch mit der Arbeitswelt, dem Arbeitsamt, mit den verschiedenen Stellen der Stadtverwaltung und mit Organisationen, die für die gleiche Klientel unter anderer Fragestellung arbeiten (RAA, AWO, NORA, ARAL AG etc.) intensivieren könnte.

6. Evaluation

Um pädagogischen Profit aus den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und kulturellen Hintergründen unserer Teilnehmenden zu ziehen ist es wichtig, dass viele Informationen fließen und die Erfahrungen ausgewertet werden.

Evaluation umfasst sicher nicht nur die regelmäßige Befragung der Teilnehmenden. Protokolle über ihren weiteren Verbleib wären hier von besonderem Wert und enthalten auch immer positive Überraschungen, die als Bestätigung des Erfolges die Lehrenden mit neuer Energie beflügelt.

Für eine profunde Evaluation ist es aber nötig, mit Fachleuten zu kooperieren. Ohne wissenschaftliche Begleitung – wie sie durch die Kooperation mit einer Hochschule der Region sicherzustellen wäre – enthält das Thema Evaluation zu viel Sprengkraft. Misserfolg und Ärger, durch selbstgebastelte Teilnehmerbefragungsbögen, die vorschnell und ohne professionelles Know-How eingesetzt werden, lassen sich sicher vermeiden.

Sicher sind diese 6 Vorschläge nur ein Einstieg in die Fragestellung und müssen ergänzt, neu akzentuiert oder sogar nach gewisser Zeit wieder verworfen werden. Aber dies ist ja der große Reiz der Bildungsarbeit. Von uns will keiner sagen, „Ich will bleiben, wie ich bin.“ Ständige Weiterentwicklung gehört zu unserem Programm und sichert die Teilhabe an wichtigen gesellschaftlichen Zielen. Denn eine qualitätvolle Unterrichtsarbeit im Fachbereich Schulabschlüsse unterstützt die Integration unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer und verhindert gesellschaftliche Ausgrenzung. Wenn es uns gelingt, jungen Erwachsenen die Erfahrung ihrer persönlichen Wirksamkeit zu vermitteln, werden wir sie für das Weiterlernen motivieren, denn nichts ist so bestechend wie der eigene Erfolg. Das wiederum wird sie auch in späteren Jahren mit Freude an unsere Volkshochschule zurückkehren lassen, um einen neuen Baustein für ihre Qualifizierung zu erwerben, was uns ja ganz recht sein kann....

