

Abstract

Theorieprojekt Sommer 2012
im Rahmen des Studiums der Sozialen Arbeit
an der Hochschule für angewandte Wissenschaften München

Beate Kamp

Ausbilderin und stv. Bereichsleitung

Bildungszentrum Stephanuswerk Isny

Fragestellung: „Wie kann mit heterogenen Lerngruppen der Erfolg von Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung/Umschulung als Bestandteil von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben optimiert werden?“

Rechtliche Grundlagen und sich verändernde Rahmenbedingungen sowie der Paradigmenwechsel von der Fremdbestimmung durch Experten und Institutionen hin zur Selbstbestimmung aber auch zu viel Selbstverantwortung der Rehabilitanden, die zu „Experten in eigener“ Sache werden, werden beschrieben. Verschiedene Überlegungen, wie Erfolg von LTA festgestellt werden kann, enden auch in meiner Arbeit mit der Feststellung, dass die Vermittlungsquote nach wie vor wichtigstes Erfolgskriterium ist. Die Sichtweise auf Heterogenität wird reflektiert; wird zur pädagogischen Normalsicht und wichtig ist ein salutogenetischer Blick auf den Umgang mit Vielfalt und Differenz. Arbeit und Lernen müssen verstehbar, handhabbar, sinnvoll sein, insbesondere, wenn man sich den Anforderungen in selbst sorgenden und selbst organisierten Lernprozessen, insbesondere in der Übergangsphase, stellt.

Im Bildungszentrum Stephanuswerk Isny wurde die Umorganisation in einer schwierigen Zeit genutzt, um in der Didaktik und Organisation einen Sprung zu wagen. So lag in der Krise die Chance zu einer Veränderung, die so ohne Krise nicht geschafft worden wäre. Hiervon wird berichtet. Mit Leistungsunterschieden kann nicht naiv umgegangen werden, sie können nicht negiert werden. Bildung muss reflektiert und bewusst ablaufen. Der Blick auf die Praxis lotet Grenzen in der Gestaltung von Lernprozessen aus und wie in einer relativ kleinen und vielfältigen Einrichtung durch individuelle Unterstützungsangebote, Differenzierung und Optimierung balanciert und in einem langsamen Prozess mühsam optimiert wird. „Sternstunden“ sind wichtig, die man jedoch nicht beliebig planen, dafür erleben kann. Gemeinsames Lernen und Arbeiten, Authentizität der Lehrenden, Faszination im Lernprozess, nicht aber Vermeidung jedes fremdbestimmten Lernens, kein Klammern an Erfahrungsorientie-

rung, wo sie nicht passt. Strategien für Lernungewohnte, die sich auch wieder zurücknehmen, wenn nicht mehr benötigt.

Individualisierung und Handlungsorientierung setzen sich durch, bleiben nicht in Konzepten und Projekten hängen, weil die Gruppen mittlerweile so heterogen sind, dass ein Zurückfallen in alte Muster kaum noch möglich ist. Individuelle Förderung, insbesondere bei eher theoretischen Inhalten, wenn Lernunterschiede und Konflikte zu groß werden. Umstellungs- und Anpassungsprobleme werfen immer wieder neu die Frage auf, wie eine gute Form gefunden werden kann, die allen gerecht wird. Die Vielfältigkeit eines kleinen, regionalen Bildungsanbieters, der sich sowohl der Arbeit mit Jugendlichen, als auch mit Erwachsenen widmet, wird aufgezeigt. Wenn sich Jugendliche in Nachreifprozessen und oft auch mit Lernbehinderungen mit Menschen mit viel Lebens- und Berufserfahrung mischen, stoßen wir an Grenzen. Für alle gilt: So viel Betriebsnähe wie möglich, so viel überbetriebliche Ausbildung und Förderung wie nötig, enge Kooperationen mit Betrieben helfen uns hier sehr. Die Erweiterung betrieblicher Praktika gelingt insbesondere bei leistungsstärkeren Teilnehmenden. Auch der Umgang mit dieser Differenz beschäftigt uns.

Anforderungen an Lernende müssen bei den Lernvoraussetzungen ansetzen und die individuelle Situation berücksichtigen. Ein gutes soziales Miteinander ist in allen Phasen von entscheidender Bedeutung. Neben Methoden und Erfahrung sind empathische, aber auch authentischen Persönlichkeiten wichtig, die sich flexibel an den Gegebenheiten ausrichten. Unsere Kompetenz könnte noch mehr mit regionalen Betrieben geteilt werden, so dass die Kooperationen über die bisherigen Praktika und erweiterten Praktika hinaus Vorteile auf beiden Seiten bringen.

Rechtsgrundlagen und Rahmenbedingungen sind gegeben, Erfolg definiert. Bildungseinrichtungen sehen sich mit einer stark veränderten Situation konfrontiert, in der es manchmal scheint, als müsse das Unmögliche nun möglich gemacht werden. Wichtig ist mir in meiner Arbeit, dass die Lebendigkeit und die Fähigkeit zur Entwicklung und Innovation aller Beteiligten nicht durch Sparzwänge und den Blick auf die Rahmenbedingungen untergraben werden, sondern dass hier die Chancen gesehen werden. Die Gestaltung der Bedingungen ist unsere Aufgabe und Aufgabe unserer Teilnehmenden und wir können Experten in Sachen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung sein und dadurch eine Vorreiter- und Beraterfunktion übernehmen.

gez. Beate Kamp, 6. Juni 2013