



Gerhard Christe

Konfliktbewältigung im Ausbildungsalltag

Das Xenos-Projekt „Pro Akzeptanz und Toleranz“ zur
Förderung der Handlungskompetenz von Berufsbildnern

Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe

Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bildungswerkes
der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. durchgeführt.

© Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ)
Haarenfeld 7
D-26129 Oldenburg
Tel. : (0441) 9 73 88 37
Fax : (0441) 9 73 88 39
Email: info@iaj-oldenburg.de
Internet: www.iaj-oldenburg.de

September 2004

ISBN: 3-934959-34-2

Alle Rechte vorbehalten.

Vorwort

An dem vom Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. durchgeführten Projekt „Pro Akzeptanz und Toleranz (PAT) – ein Multiplikatorenprojekt für Berufsbildner“ haben zwischen November 2001 und Juli 2004 insgesamt rund 180 Ausbilder, Lehrer und sozialpädagogische Fachkräfte aus Betrieben, Beruflichen Schulen sowie außer- und überbetrieblichen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein teilgenommen. Ziel des Projekts war es, ihre Handlungskompetenz im Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung – speziell in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit, Aggressivität und Gewalt – zu erhöhen.

Die wissenschaftliche Begleitung dieses Projekts wurde vom Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ) Oldenburg im Auftrag des Bildungswerkes der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. in der Zeit zwischen Mai 2002 und Juli 2004 durchgeführt. Gegenstand der Begleituntersuchung war die Frage, inwiefern es dem PAT-Projekt gelingt, dieses Ziel zu erreichen.

Der hier vorgelegte Abschlussbericht stellt die wichtigsten Ergebnisse der zweijährigen Begleituntersuchung vor. Über Zwischenergebnisse wurde bereits während des laufenden Projekts berichtet, auf sie wird daher nur am Rande eingegangen.

Der vorliegende Abschlussbericht skizziert zunächst noch einmal die wesentlichen Zielsetzungen des XENOS-Programms, die den Rahmen für das PAT-Projekt gebildet haben. Darüber hinaus gibt er einen Überblick über die Adressaten, die beteiligten Institutionen sowie den Aufbau des Projekts. In einem weiteren Kapitel werden dann die wichtigsten Untersuchungsergebnisse vorgestellt und bewertet. Abschließend zieht der Bericht einige Folgerungen aus den Untersuchungsergebnissen.

Ganz herzlich danken möchte ich allen, die die Begleituntersuchung aktiv unterstützt haben. Dies waren neben der Projektleitung des PAT-Projekts vor allem die vielen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die durch ihre Bereitschaft, Fragebögen auszufüllen und Fragen zu beantworten, wesentlich zu den hier dargestellten Ergebnissen beigetragen haben. Auch ohne die Unterstützung der Seminarleiter wären die vielen Untersuchungsergebnisse nicht möglich gewesen. Ihnen sowie allen anderen, die die Begleituntersuchung unterstützt haben, möchte ich ebenfalls herzlich danken.

Oldenburg, im September 2004

Gerhard Christe

Inhalt

Vorwort	1
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	5
1. Einleitung	7
2. Aufgabenstellung und methodische Anlage der wissenschaftlichen Begleitung	10
2.1 Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung	10
2.2 Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung	11
2.3 Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung	12
3. Das PAT-Projekt	14
3.1 Adressaten, Ziele und Organisation	14
3.2 Beteiligte Unternehmen und Institutionen	16
3.3 Die Weiterbildungsangebote des PAT-Projekts	19
4. Die wichtigsten Ergebnisse des PAT-Projekts	30
4.1 Zusammensetzung der befragten Teilnehmer	30
4.1.1 Männer und Frauen	31
4.1.2 Alter	32
4.1.3 Funktion in der Ausbildung	33
4.2 Gesamteinschätzung des PAT-Projekts durch die Teilnehmer	33
4.3 Zur Relevanz der einzelnen Seminare für den Berufsalltag im Urteil der Teilnehmer	37
4.4 Persönliche Lerneffekte der Teilnehmer	38
4.5 Persönliche Folgerungen der Teilnehmer	42
4.6 Auswirkungen des PAT-Projekts auf den Berufsalltag der Berufsbildner	45
5. Zusammenfassung und Folgerungen	49
5.1 Programmziele und Ziele des PAT-Projekts als Maßstab für den Erfolg	49
5.2 „Handlungskompetenz“ – ein schwieriger Begriff	50
5.3 Probleme im Ausbildungsalltag und XENOS-Themen	53
5.4 Zusammenfassende Bewertung der Untersuchungsergebnisse	54
Literatur	57
Anhang	59

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tab. 3-1: An den einzelnen PAT-Kursen beteiligte Institutionen (abs.)	17
Tab. 3-2: Inhaltliche und methodische Konzeption der Seminarangebote des PAT-Projekts	20
Tab. 3-3: Seminarangebote nach Themen, Kursen und Zeitpunkt der ersten Durchführung	23
Tab. 3-4: Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung	25
Tab. 3-5: Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen	25
Tab. 3-6: Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung	26
Tab. 3-7: Interkulturelle Kompetenzen	26
Tab. 3-8: Sucht und Drogen am Ausbildungsplatz	26
Tab. 3-9: Umgang mit Lernschwächen	27
Tab. 3-10: Konfliktkompetenz in der Ausbildung	27
Tab. 3-11: Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung	28
Tab. 3-12: Methodik und Didaktik in der Ausbildung	29
Tab. 4-1: Teilnehmer an den Kursen nach Geschlecht sowie Beteiligung an der Befragung	31
Tab. 4-2: Für Prozent der Ausbilder und Pädagogen haben die Seminare gebracht:	42
Tab. 4-3: Aussagen der Teilnehmer darüber, was sie persönlich aus dem PAT-Projekt für sich mitnehmen, nach Berufsgruppe und Geschlecht	43
Tab. 4-4: Exemplarische Äußerungen Teilnehmer darüber, was sie persönlich in ihrem Ausbildungsalltag künftig anders machen werden, nach Berufsgruppen und Geschlecht	48

Abbildungen

Abb. 3-1: Die einzelnen Seminarkurse des PAT-Projekts im zeitlichen Verlauf	15
Abb. 3-2: Die Standorte der einzelnen PAT-Kurse	16
Abb. 3-3: Am PAT-Projekt beteiligte Institutionen	17
Abb. 3-4: Teilnehmer am PAT-Projekt nach Berufsgruppen (abs.)	19
Abb. 4-1: Zusammensetzung der befragten Teilnehmer nach Geschlecht (abs.)	31
Abb. 4-2: Zusammensetzung der Teilnehmer nach Alter (abs.)	32
Abb. 4-3: Teilnehmer nach Funktion in der Berufsausbildung (abs. und in %)	33
Abb. 4-4: VonProzent der Teilnehmer wurde als gut oder sehr gut beurteilt	34
Abb. 4-5: Verschiedene Aspekte des PAT-Projekts im Urteil der Teilnehmer (Mittelwerte)	35
Abb. 4-6: Verschiedene Aspekte des PAT-Projekts im Urteil der Teilnehmer, nach Berufsgruppen (Mittelwerte)	36
Abb. 4-7: Als nützlich oder sehr nützlich für den Berufsalltag haben Prozent der Teilnehmer die einzelnen Seminare bewertet.	38
Abb. 4-8: Die Seminare haben Prozent der Teilnehmer Folgendes gebracht	39
Abb. 4-9: Die Seminare haben Prozent der Teilnehmer Folgendes <u>nicht</u> gebracht	40
Abb. 4-10: Auswirkungen des PAT-Projekts auf das Handeln im Berufsalltag?	46
Abb. 5-1: Komponenten der Handlungskompetenz	51

1. Einleitung

Der Elfte Kinder- und Jugendbericht stellt fest, „dass die öffentliche, vor allem mediale und politische Diskussion um Kinder und Jugendliche in den letzten Jahren (...) in hohem Maße geprägt (war) durch die Konzentration auf die Themen Delinquenz, Gewalt und Rechtsextremismus und auf die Frage, wie darauf zu reagieren sei.“¹ Die seit Beginn der 90er Jahre zu beobachtende kontinuierlich steigenden Zahlen von tatverdächtigen Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die sprunghaft zunehmende Zahl und Intensität rechtsextrem motivierter Straftaten hat zu einer Flut von Forderungen unterschiedlicher Art und Stoßrichtung, fachlichen Stellungnahmen und Expertisen, Tagungen, Initiativen wie die Gründung des Deutschen Forums für Kriminalprävention und politischen Aktivitäten wie z.B. Modell- und Sonderprogrammen geführt.²

In dieses Spektrum vielfältiger Aktivitäten gehört auch das zu Beginn des Jahres 2001 gestartete Aktionsprogramm der Bundesregierung „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ mit seinen drei Programmschwerpunkten „Civitas – initiativ gegen Rechtsextremismus in den neuen Bundesländern“, „Maßnahmen gegen Gewalt und Rechtsextremismus zur Stärkung der Jugendbildungsarbeit“ und „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ zur Förderung arbeitsmarktorientierter Maßnahmen, die dem Aufbau gegenseitigen Verständnisses sowie der Unterstützung gemeinsamen Lernens und Arbeitens von deutschen und ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen dienen sollen.

Das XENOS-Programm ist ein die Gemeinden und Bundesländer übergreifendes gesamtstaatliches Programm unter Federführung des Bundes und unter Beteiligung von Bund, Ländern und Gemeinden sowie sonstigen Institutionen. Es verfolgt das Ziel, „Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz durch konkrete Maßnahmen und Projekte zu bekämpfen. Dabei geht es vor allem um Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.“³ Das XENOS-Programm „ist als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege und Methoden bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angelegt. Erfolgreiche Handlungsansätze sollen verbreitet und über Multiplikatoren (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen) in der Gesellschaft verankert werden. XENOS arbeitet im Schnittfeld zwischen Schule und Arbeitswelt (...) Das Programm verfolgt einen integrierten Handlungsansatz, der arbeitsweltlich orientierte Projekte mit Aktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verbindet.“⁴ Mit ihm werden „die un-

¹ Elfter Kinder- und Jugendbericht 2002, S. 231.

² Vgl. ebd.; siehe dazu auch Roth 2003.

³ Xenos-Programm, S. 1.

⁴ Fragen zum Programm, S. 1.

terschiedlichen Aktivitäten der einzelnen Ebenen gebündelt, um Erkenntnisse für die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu gewinnen und Initialzündungen für weitere Aktivitäten vor Ort anzuregen.“¹

Als ein aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziertes Programm ist XENOS im weitesten Sinne arbeitsmarktpolitisch ausgerichtet. Es schließt Maßnahmen der beruflichen und allgemeinen Bildung, der Beratung, Orientierung sowie sozialpädagogische Begleitmaßnahmen mit ein. Projekte oder Projektverbünde im Rahmen von XENOS sollen arbeitsmarktbezogene Aktivitäten inhaltlich und/oder methodisch-didaktisch mit Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus koppeln. Hierzu sieht das Programm Ansatzpunkte insbesondere bei Berufsschulen, Einrichtungen der Berufsorientierung, Betrieben, Beschäftigungsgesellschaften und bei Trägern außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung.

Damit gegenseitige Vorurteile abgebaut und Verständnis für einander geweckt werden kann, sollen mit dem XENOS-Programm insbesondere Jugendliche angesprochen werden, die durch fremdenfeindliches Denken und Handeln auffallen oder sich dafür anfällig zeigen. Die Interventionen sollen zum Aufbau gegenseitigen Verständnisses beitragen sowie das gemeinsame Lernen und Arbeiten von deutschen und ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen unterstützen. Außerdem sollen zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt und lokale Kooperationen und Partnerschaften unterstützt werden.

Zur Erreichung dieses Ziele sieht das Programm vier verschiedene Förderschwerpunkte vor:

- Integrierte lokale Projekte, mobile Beratungsteams und Expertenpools
(Schwerpunkt 1);
- Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen
(Schwerpunkt 2);
- Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieb
(Schwerpunkt 3);
- Information und Sensibilisierung
(Schwerpunkt 4).

Der Förderschwerpunkt „Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen“, geht davon aus, dass vielen Akteuren Handlungshilfen für den Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fehlen und dass es Unsicherheit gibt über Fragen wie: Wann besteht Handlungsbedarf? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es? Wie können Veränderungsprozesse hinsichtlich fremdenfeindlicher Einstellungen oder im Umgang miteinander initiiert werden? Ist es nicht bereits zu spät für Maßnahmen, wenn fremdenfeindliche Einstellungen konkret geäußert oder gezeigt werden? Wo

¹ XENOS-Programm, S. 1.

liegen die Ursachen?¹ Das XENOS-Programm unterstützt deshalb die Qualifizierung von Schlüsselakteuren aus Schulen, aus der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder der Personalentwicklung (Multiplikatoren) vor allem in den beiden Themenfeldern „Konfliktmanagement“ und „interkulturelles Training“.

Ziel solcher Qualifizierungen soll es sein, den Umgang mit Konflikten zu erlernen, die nach Auffassung der Programmgeber in Krisensituationen oder in Zeiten ökonomischer Umbrüche dadurch entstehen, dass der soziale Status vieler bedroht ist oder bedroht scheint, und eine solche - oft unbewusst - als Konflikt erlebte Situation nicht mehr mit anderen Instrumenten verarbeitet oder bewältigt werden kann. Durch *Konfliktmanagement* soll eine positive Streitkultur initiiert und ein Verständnis von Konflikten als Chance aufgebaut werden, weil hierin wichtige Aspekte der Prävention von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gesehen werden. Professionelles Konfliktmanagement soll dazu beitragen, dass Konflikte da bearbeitet werden, wo sie entstehen und nicht auf andere Menschen oder Situationen übertragen werden.

Durch *Interkulturelles Training* soll die Fähigkeit gestärkt werden, sich mit kultureller Verschiedenartigkeit auseinander zu setzen und dadurch mehr Toleranz gegenüber dem „Fremden“ zu entwickeln. Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sollen deshalb im Umgang mit Fragen der interkulturellen Kommunikation qualifiziert werden.

In beiden Themenbereichen dieses Programmschwerpunkts geht es darum, jeweils folgende Aspekte zu berücksichtigen: Rassismus/Fremdenfeindlichkeit, Umgang mit Konflikten, effektive (interkulturelle) Kommunikationsstrategien, Anti-Gewalt-Training, Mediation, Teamentwicklung/Gruppenbildung und Genderorientierung.

Das Programm erlaubt es, die inhaltliche Schwerpunktsetzung entsprechend dem jeweiligen Bedarf der Zielgruppe festzulegen und entsprechende Qualifizierungen anzubieten. Projekte in diesem Förderschwerpunkt sollen mit ausgebildeten Experten und Expertinnen für Konfliktmanagement und interkulturelle Kommunikation durchgeführt werden. Die Angebote sollen im Bausteinsystem (mit unterschiedlicher Dauer) aufgebaut sein und eine berufsbegleitende Teilnahme ermöglichen. Die Dauer der gesamten Qualifizierung soll sich nach den Vorkenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen richten.²

Mit diesen Vorgaben durch das XENOS-Programm war der Rahmen bestimmt, an dem sich das vom Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg Vorpommern e.V. durchgeführte PAT-Projekt zu orientieren hatte. Gleichzeitig waren damit auch wesentliche Bezugspunkte für die wissenschaftliche Begleitung dieses Projekts gesetzt.

¹ Siehe XENOS-Programm, S. 20.

² Siehe XENOS-Programm.

2. Aufgabenstellung und methodische Anlage der wissenschaftlichen Begleitung

2.1 Aufgaben der wissenschaftlichen Begleitung

Das vom PAT-Projekt definierte Projektziel „Förderung der Handlungskompetenz von beruflichem Bildungspersonal im Umgang mit Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus in der Ausbildung“¹ stellte für die wissenschaftliche Begleitung den zentralen Bezugsrahmen dar. Ihre übergeordnete Aufgabe war es zu untersuchen, inwieweit dieses Ziel erreicht worden ist. Darüber hinaus war es Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung zu untersuchen, welche Ergebnisse das Projekt gegebenenfalls noch erbracht hat, Folgerungen zu ziehen und übertragbare Erkenntnisse und Empfehlungen herauszuarbeiten.

Anders als die Evaluation auf Programmebene, die offensichtlich vor allem einen summativen Ansatz verfolgt und insbesondere Effektivität und Effizienz des Programms untersuchen soll², war die wissenschaftliche Begleitung des PAT-Projekts als formative Evaluation, d.h. als wissenschaftliche *Begleitung* im eigentlichen Sinne angelegt. Ihre Aufgabe war es, den Verlauf und die Wirkungen des Projekts nicht nur zu analysieren, sondern auch die Projektleitung beratend zu unterstützen und während des Projektverlaufs gewonnene Erkenntnisse frühzeitig zur Verfügung zu stellen und in das Projekt zurückzukoppeln, damit sie für die weitere Durchführung des Projekts nutzbar gemacht werden können.

Zusammengefasst hatte die wissenschaftliche Begleitung folgende Aufgaben:

- Projektbegleitende Erhebung qualitativer und quantitativer Daten zu den Teilnehmern;
- Analyse der Seminarkonzepte, der Seminarverläufe und der Seminarergebnisse;
- Formulierung von Empfehlungen zur ergebnisorientierten Steuerung des Projektverlaufs;
- Beratung der Projektleitung;
- Beiträge auf Workshops und Fachtagungen;
- Veröffentlichungen.

¹ Siehe PAT-Projekt, Überarbeitete Konzeption, S. 1.

² Siehe Xenos-Programm, S. 30. Da zum Zeitpunkt der Durchführung der wissenschaftlichen Begleitung des PAT-Projekts die Evaluation auf Programmebene noch nicht eingerichtet worden war – sie hat erst im Frühjahr 2004 ihre Arbeit aufgenommen – können über ihre tatsächlich verfolgten Zielsetzungen und ihren Ansatz hier keine weiteren Aussagen gemacht werden.

2.2 Fragestellungen der wissenschaftlichen Begleitung

Entsprechend der übergeordneten Fragestellung der wissenschaftlichen Begleitung war die Untersuchung auf die Frage nach der Zielerreichung bzw. nach dem Erfolg des PAT-Projekts fokussiert. Dieser Frage wurde aus verschiedenen Perspektiven nachgegangen. Je nach Perspektive wurden unterschiedliche Fragestellungen verfolgt:

Bezogen auf die **Teilnehmer der Seminare** (Ausbilder, Berufsschullehrer, Sozialpädagogen) wurde gefragt:

- Mit welchen Problemen haben die Teilnehmer in ihrem Ausbildungsalltag besonders zu tun?
- Welche Rolle spielen dabei Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus?
- Mit welchen Erwartungen (z.B. an die Inhalte, Methoden, Ziele) kommen die Teilnehmer in die Kurse? Werden ihre Erwartungen erfüllt?
- Wie beurteilen die Teilnehmer die Seminare? Haben sie Verbesserungsvorschläge?
- Welche persönlichen Folgerungen ziehen die Teilnehmer aus den Seminaren?
- Tragen die Seminare zur Erhöhung der Handlungskompetenz der Multiplikatoren bei?

Bezogen auf die **Seminarangebote** wurde gefragt:

- Sind die angebotenen Seminare problemadäquat, d.h. entsprechen sie thematisch den Zielsetzungen des XENOS-Programms? Fehlen möglicherweise bestimmte Themen?
- Entsprechen die angebotenen Seminare den Problemen und Fragestellungen, die die Teilnehmer mitbringen und bearbeiten möchten?

Bezogen auf das **Umfeld** wurde gefragt:

- Welche Probleme zeigen sich insbesondere in der Ausbildungspraxis der Betriebe des Nordmetall-Verbunds?
- Wie stellt sich die vom XENOS-Programm aufgegriffene Problematik – Gewalt, Aggressivität, Ausgrenzung, Rechtsextremismus – differenziert nach den beteiligten Bundesländern sowie im näheren Umfeld der beteiligten Betriebe dar?

2.3 Methodisches Vorgehen der wissenschaftlichen Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung war als eine Kombination von quantitativen und qualitativen Untersuchungsschritten angelegt. Eine zentrale Bedeutung hatten schriftliche Befragungen der Teilnehmer mit Hilfe von Fragebögen, mit denen quantitative und qualitative Daten erhoben wurden.

Im Verlauf der Begleituntersuchung wurden insgesamt drei schriftliche Befragungen (Fragebogenerhebungen) durchgeführt (Juni 2002, Februar 2003, März 2004), die sowohl aus quantitativen als auch qualitativen Fragen bestanden.¹

Bei der ersten, im Jahr 2002 durchgeführten Fragebogenerhebung wurden alle Teilnehmer der zum damaligen Zeitpunkt laufenden drei Kurse in Ludwigslust und Ueckermünde (Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen aus außerbetrieblichen Einrichtungen) sowie in Hamburg (Ausbilder aus Betrieben) – nach ihren Problemen im Ausbildungsalltag, ihrem Interesse und ihrer Zufriedenheit mit den Seminaren sowie nach dem Nutzen, den sie für sich in den Seminaren sehen, befragt.²

Die zweite, ausführlichere Erhebung vom Februar 2003 umfasste die Teilnehmer aller zu diesem Zeitpunkt laufenden neun Kurse. Ähnlich wie in der ersten Befragung ging es auch hier um die Probleme im Ausbildungsalltag, das Interesse an und die Zufriedenheit mit den Seminaren sowie um den Nutzen, den die Teilnehmer für sich aus den Seminaren ziehen. Im Mittelpunkt dieser Befragung stand vor allem das Interesse herauszufinden, inwiefern sich Hinweise darauf finden lassen, dass die Weiterbildungsangebote tatsächlich zur Erhöhung der Handlungskompetenz der Berufsbildner beitragen.³

Im März 2004 fand eine abschließende schriftliche Befragung statt, bei der es vor allem um eine zusammenfassende Einschätzung des PAT-Projekts durch die Teilnehmer sowie um die Frage ging, welchen persönlichen Nutzen die Teilnehmer von dem Projekt hatten und welche praktischen Folgerungen sie ziehen. Im Mittelpunkt des Interesses stand dabei die Frage, inwiefern sich die im Verlauf der Begleituntersuchung bereits gefundenen Hinweise in Bezug auf die Erhöhung der Handlungskompetenz der Teilnehmer bestätigen lassen.

Ergänzend zu den schriftlichen Befragungen wurden mit ausgewählten Teilnehmern qualitative Kurzinterviews geführt, die dazu dienten, zentrale Befunde zu vertiefen.

¹ Die Fragebögen aus den beiden ersten Erhebungen sind in den vorgelegten Zwischenberichten enthalten. Der in der Abschlusserhebung verwendete Fragebogen ist im Anhang dokumentiert.

² Siehe Christe 2002. Ergebnisse dieser Befragung wurden auch auf einer Sitzung des Projektbeirats im September 2002 in Hamburg vorgestellt.

³ Erste Ergebnisse dieser Befragung wurden auf einer Sitzung des Projektbeirats im März 2003 in Hamburg, auf einem Workshop des Netzwerkes der Xenos-Projekte aus Mecklenburg-Vorpommern zum Thema „Evaluation“ an der Universität Rostock im April 2003 sowie auf dem Ersten Ausbildertag des PAT-Projekts im Mai 2003 in Hasenwinkel vorgestellt; siehe auch Christe 2003.

Eine weitere wichtige Erkenntnisquelle für die Begleituntersuchung stellten Hospitationen in den einzelnen Seminaren dar. Diese wurden in der Zeit zwischen November 2003 und März 2004 durchgeführt. Hierbei ging es vor allem darum, unmittelbare Eindrücke von der praktischen Umsetzung des Projekt-Konzepts zu gewinnen, die konkreten Fragestellungen der Teilnehmer kennenzulernen und mögliche Lerneffekte zu beobachten.

Die Rückkoppelung der Untersuchungsergebnisse erfolgte sowohl gegenüber der Projektleitung und auch dem Projektbeirat als auch gegenüber den Teilnehmern. Erste Ergebnisse der Begleituntersuchung wurden auf Sitzungen des Projektbeirats im September 2002 und im März 2003 in Hamburg präsentiert. Außerdem wurden die wichtigsten Ergebnisse der Begleituntersuchung auf dem Ersten Ausbildungstag des PAT-Projekts im Mai 2003 in Hasenwinkel vorgestellt.

Über den engeren Kreis des PAT-Projekts hinaus wurden die Ergebnisse der Begleituntersuchung auch auf Landes- und Bundesebene präsentiert. Auf einem Workshop des Netzwerkes der Xenos-Projekte aus Mecklenburg-Vorpommern zum Thema „Evaluation“ an der Universität Rostock im April 2003 wurden zentrale Ergebnisse der Begleituntersuchung zur Diskussion gestellt. Außerdem konnten die Ergebnisse der Begleituntersuchung auf der ersten, von der Nationalen XENOS-Koordinierungsstelle des BMWA veranstalteten bundesweiten Fachtagung der externen Evaluatoren der Xenos-Projekte im November 2003 in Gütersloh präsentiert werden.¹ Zudem wurden wichtige Ergebnisse in einer Veröffentlichungsreihe der Universität Rostock publiziert.²

¹ Siehe www.xenos-de.de.

² Siehe Christe 2004, Heinrich 2004

3. Das PAT-Projekt

3.1 Adressaten, Ziele und Organisation

Das Projekt „Pro Akzeptanz und Toleranz (PAT)“ gehörte zum Förderschwerpunkt „Qualifizierung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen“ (Förderschwerpunkt 2) des XENOS-Programms und hatte eine Laufzeit von knapp drei Jahren. Es begann im November 2001 und endete im September 2004.

Das PAT-Projekt richtete sich vor allem an Ausbilder (und Ausbildungsbeauftragte) aus Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein (Nordmetall) und an Lehrer aus Beruflichen Schulen. Eine weitere Zielgruppe waren Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen aus außer- und überbetrieblichen Einrichtungen.

Träger des PAT-Projekts war das Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg Vorpommern e.V. mit Sitz in Schwerin bzw. Hasenwinkel (Landkreis Parchim, Mecklenburg-Vorpommern). Aufgabe des Projektträgers war vor allem die Rekrutierung von Betrieben und Teilnehmern sowie die Konzipierung und Organisation der Seminare einschließlich der Gewinnung von geeigneten Dozenten.

Wesentlich initiiert wurde das PAT-Projekt vom Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. (Nordmetall) und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksverband Küste. Diese beiden Organisationen der Sozialpartner mit Sitz in Hamburg hatten gewissermaßen die *ideelle* Trägerschaft des Projekts inne. Darüber hinaus haben sie das PAT-Projekt auch finanziell unterstützt.

Die Ziele des PAT-Projekts wurden vom Projektträger definiert als „Förderung der Handlungskompetenz von beruflichem Bildungspersonal im Umgang mit Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus in der Ausbildung“.¹ Praktisch umgesetzt wurde das PAT-Projekt durch Weiterbildungsangebote (Seminare) mit spezifischen thematischen Schwerpunkten, die sich zum einen aus der Programmatik des XENOS-Programms, zum Teil aber auch aus den Wünschen der Teilnehmer ergeben hatten.

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten zweitägigen Seminare, die berufsbegleitend über einen Zeitraum von zwei Jahren hinweg in regelmäßigen Abständen zu verschiedenen Themen durchgeführt worden sind (zumeist ganztätig freitags und samstags, am Standort Stralsund jeweils vierstündig an zwei Tagen in der Woche im Anschluss an den Arbeitstag) sollten – so die Zielsetzung des Projekts – Transfereffekte nach sich ziehen, d.h. zu einer Erhöhung der Handlungskompetenz von beruflichem Bildungspersonal in der Ausbildungspraxis führen.²

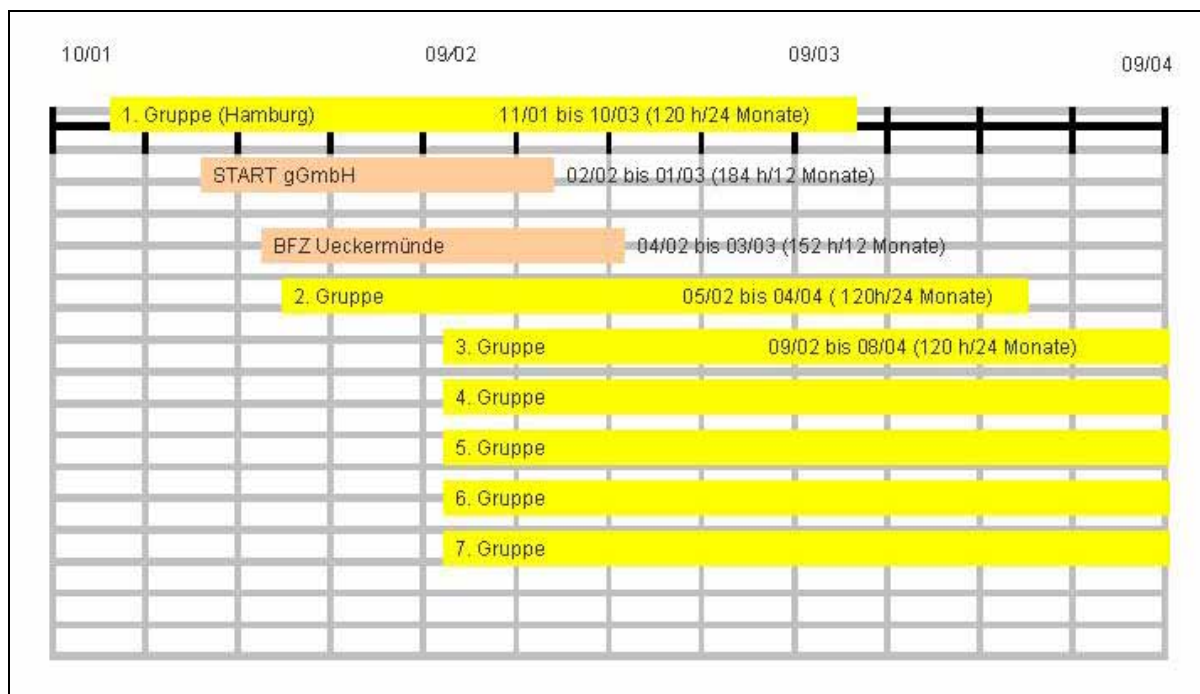
¹ Siehe PAT-Konzeption, S. 1

² Zu den einzelnen Seminaren siehe weiter unten.

Das PAT-Projekt begann im November 2001 mit dem ersten Kurs (in der folgenden Abbildung als Gruppe bzw. auch namentlich bezeichnet) in Hamburg, zu Beginn des Jahres 2002 kamen dann zwei weitere Kurse in Mecklenburg-Vorpommern (außerbetriebliche Bildungsträger START gGmbH Ludwigslust und BFZ Ückermünde) und im Mai 2002 ein weiterer Kurs hinzu. Im September 2002 begannen fünf weitere Kurse, so dass zu diesem Zeitpunkt insgesamt neun Kurse zeitgleich durchgeführt wurden.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die zeitliche Abfolge der einzelnen Seminarkurse des PAT-Projekts sowie den zeitlichen Umfang der einzelnen Kurse nach Unterrichtsstunden.

Abb. 3-1 Die einzelnen Seminarkurse des PAT-Projekts im zeitlichen Verlauf



Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

3.2 Beteiligte Unternehmen und Institutionen

Die verschiedenen Seminare wurden an insgesamt neun Standorten in den drei Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein durchgeführt. Die Teilnehmer aus den Betrieben, beruflichen Schulen und außerbetrieblichen Einrichtungen waren in Kursen zusammengefasst.¹ In Mecklenburg-Vorpommern wurden insgesamt vier, in Hamburg drei und in Schleswig-Holstein zwei Kurse durchgeführt.

Abb. 3-2: Die Standorte der einzelnen PAT-Kurse



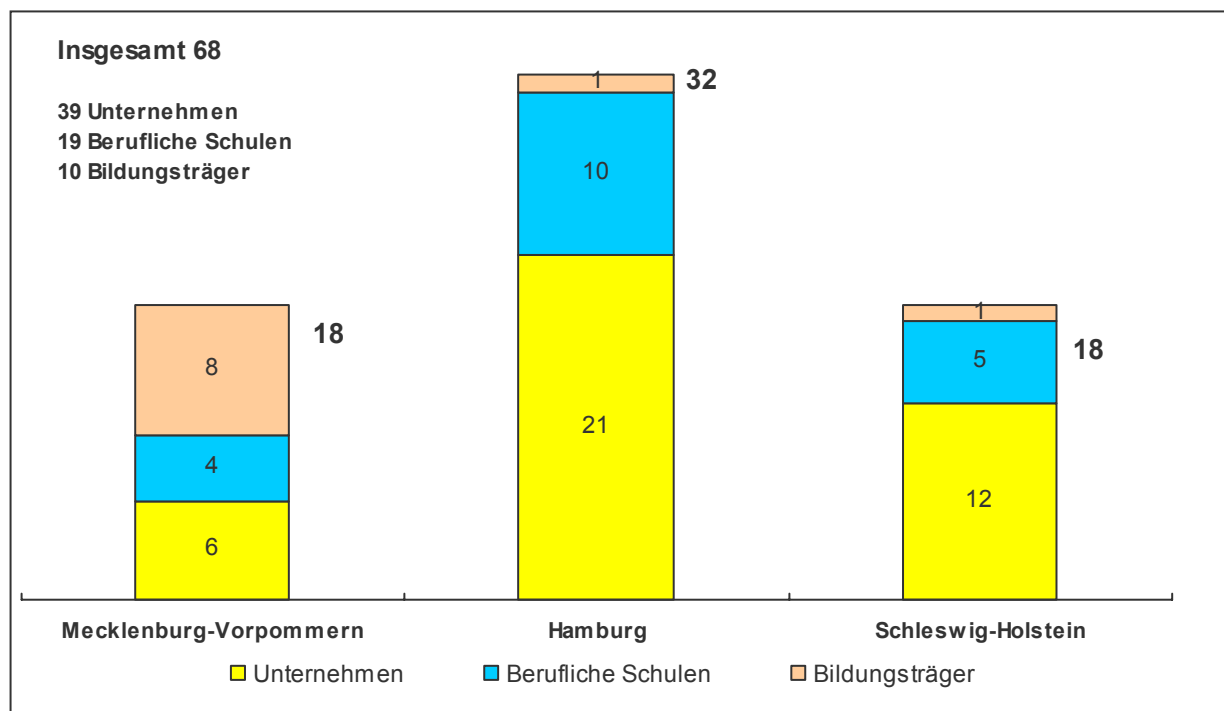
Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Die Mehrzahl der Unternehmen, die am PAT-Projekt beteiligt waren, haben ihren Sitz in Hamburg und Schleswig-Holstein, aus Mecklenburg-Vorpommern kamen hingegen nur einige wenige Unternehmen. Dagegen kamen die beteiligten außer- und überbetrieblichen Einrichtungen – von einer Ausnahme abgesehen – ausschließlich aus Mecklenburg-Vorpommern.

Insgesamt waren am PAT-Projekt 68 verschiedene Institutionen beteiligt, darunter 39 Unternehmen von Nordmetall. Sie hatten mit 57 Prozent den größten Anteil. Weiterhin waren 19 Berufliche Schulen (Anteil 28%) und 10 außer- und überbetriebliche Einrichtungen (Anteil 15 %) beteiligt.²

¹ Als Kurse werden Semingruppen bezeichnet, die an einem bestimmten Standort stattfinden und aus Teilnehmern verschiedener Institutionen zusammengesetzt sein können.

² Eine detaillierte Aufstellung der beteiligten Unternehmen, Schulen und Einrichtungen siehe Anhang.

Abb. 3-3: Am PAT-Projekt beteiligte Institutionen (abs.)

© IAJ

Betrachtet man die einzelnen Seminargruppen hinsichtlich ihrer Zusammensetzung nach Institutionen, so wird deutlich, wie unterschiedlich die einzelnen Kurse hinsichtlich der an ihnen beteiligten Institutionen zusammengesetzt waren. So hatten die Kurse Hamburg 1, Hamburg 2 und Kiel den höchsten Anteil an Unternehmen, Bildungsträger waren nur in einem einzigen Fall (Hamburg 2) beteiligt, wohin gegen an den Kursen in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt lediglich sechs Unternehmen, aber acht Bildungsträger beteiligt waren. An zwei Kursen in Mecklenburg-Vorpommern, die bei außerbetrieblichen Bildungsträgern durchgeführt wurden, waren überhaupt keine Unternehmen beteiligt.

Tab. 3-1: An den einzelnen PAT-Kursen beteiligte Institutionen (abs.)

Nr.	Kurs	Bundesland	Unternehmen	Berufliche Schule	Bildungs-träger	ins-gesamt
1	Hamburg 1 (Jungheinrich)	HH	10	5	-	15
2	Ludwigslust (START)	MV	-	2	2	4
3	Ueckermünde (BFZ)	MV	-	-	1	1
4	Rostock (AFZ)	MV	3	1	5	9
5	Stralsund (Volkswerft)	MV	3	1	-	4
6	Hamburg 2 (Blohm&Voss)	HH	8	2	1	11
7	Hamburg 3 (HAUNI)	HH	3	3	-	6
8	Lübeck (Dräger)	SH	5	3	1	9
9	Kiel (Howaldtswerke)	SH	7	2	-	9
	Insgesamt		39	19	10	68

© IAJ

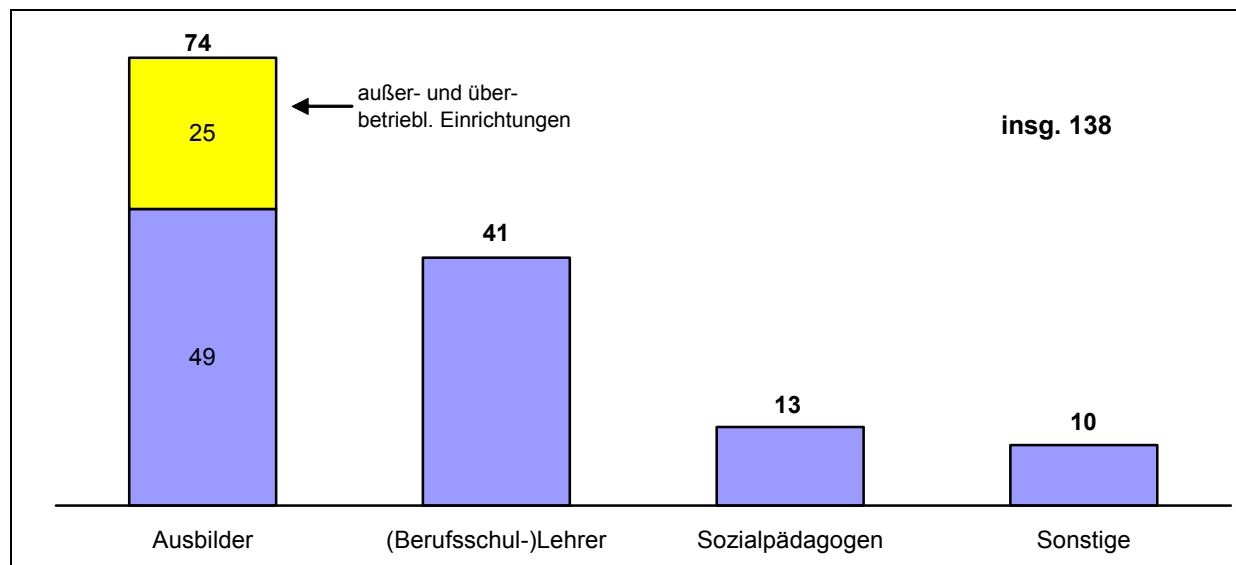
Die meisten der insgesamt 138 Teilnehmer und Teilnehmerinnen des PAT-Projekts¹ sind im weitesten Sinne der Berufsgruppe der **Ausbilder** zuzurechnen, also jener Berufsgruppe, an die sich das Projekt in erster Linie richtet. Hierzu zählen vor allem diejenigen Personen, die unmittelbar mit Jugendlichen in der Ausbildung befasst sind. Dazu gehören aber auch Ausbildungsleiter und Ausbildungsverantwortliche aus Betrieben, die nicht (mehr) unmittelbar mit der Ausbildung Jugendlicher befasst sind, gleichwohl jedoch, zumindest mittelbar, am Ausbildungsgeschehen teilnehmen. Die Ausbilder kamen sowohl aus Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft als auch von Bildungsträgern und sonstigen Einrichtungen, die außer- und/oder überbetriebliche Ausbildung durchführen. Zu dieser Berufsgruppe gehörten insgesamt 74 Teilnehmer (54% aller Teilnehmer des PAT-Projekts). Diese Berufsgruppe war auch in den meisten Kursen – mit Ausnahme der Kurse Ludwigslust, Hamburg 3 und Lübeck, wo die Lehrer (zumeist aus Beruflichen Schulen) in der Mehrzahl waren – am häufigsten vertreten.

Die Berufsgruppe der **Lehrer** war mit 41 Personen (30%) ebenfalls sehr stark vertreten. Überwiegend handelte es sich hier um Lehrer aus Beruflichen Schulen, die unmittelbar mit der Ausbildung im dualen System befasst sind. Hierzu gehörten aber auch einige Lehrer aus den am PAT-Projekt beteiligten außerbetrieblichen Einrichtungen.

Als weitere Berufsgruppe haben insgesamt 13 **Sozialpädagogen** am PAT-Projekt teilgenommen. Sie waren nur in den Kursen Ludwigslust, Ueckermünde und Rostock mit einem Anteil von insgesamt gut 9 Prozent vertreten.

Sonstige Berufsgruppen (Betriebsräte, Kursstättenleiter u.ä. Berufe), die mit der Ausbildung selbst nur wenig zu tun haben, waren mit insgesamt 10 Personen (rd. 7%) am PAT-Projekt beteiligt.

¹ Als Teilnehmer wurden nur diejenigen gezählt, die mehr oder weniger regelmäßig am PAT-Projekt, d.h. an mehreren Seminaren, teilgenommen haben. Würde man auch die übrigen Personen mit einbeziehen, die nur an einem einzigen Seminar teilgenommen haben, aber – aus welchen Gründen auch immer – wieder abgesprungen sind, ergäbe sich eine Teilnehmerzahl von rund 180.

Abb. 3-4: Teilnehmer am PAT-Projekt nach Berufsgruppen (abs.)

© IAJ

3.3 Die Weiterbildungsangebote des PAT-Projekts

Die für das PAT-Projekt entwickelte Konzeption betont, dass „die Seminarbausteine (...) neben der Auseinandersetzung mit Erscheinungsformen des Rechtsextremismus, von Gewalt und Aggressivität, ihren Ursachen und situativen Handlungsmöglichkeiten, insbesondere Beziehungen zur sozialpersonalen, interkulturellen sowie Konfliktlösungskompetenz beruflichen Bildungspersonals (berücksichtigen).“¹

Während im ersten Projektjahr die Themen „Gewalt“, „Fremdenfeindlichkeit“ und Drogemissbrauch“ im Mittelpunkt des Seminarangebots gestanden haben, nicht zuletzt auch deshalb, um Hintergrundwissen zu vermitteln für jugendliche Verhaltensweisen, die oftmals Folge von Defiziten im sozialen Umfeld, Misserfolgen, Ausgrenzungserfahrungen und Frustration sind, stand im Mittelpunkt der Seminarangebote des zweiten Projektjahres die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten zum Umgang mit diesen Erscheinungen. Hierbei ging es vor allem darum, Kompetenzen zu vermitteln, die dem Entstehen dieser Erscheinungen vorbeugen, also gewissermaßen präventiv wirken sollen. Gegenstand der einzelnen Seminare waren deshalb insbesondere folgende Fragen: „Wie kann es methodisch gelingen, den Jugendlichen mehr Erfolgs- als Misserfolgserlebnisse zu vermitteln, sie Fremdes verstehen und akzeptieren zu lehren, die Lust am Lernen zu fördern, auch um sie fit zu machen für eine Gesellschaft des lebenslangen Lernens? Wodurch können Motivation und Eigenmotivation gefördert und Konflikte frühzeitig erkannt und genutzt werden?“²

¹ Projektkonzeption, April 2002.

² Siehe Hannelore Wilken, Einleitung zu den Seminarprogrammen im Ausbildungsjahr 2003/2004, Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V., August 2003.

Im Folgenden wird ein Überblick über die vom Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. entwickelten Weiterbildungsangebote gegeben. Dokumentiert wird zunächst in den wichtigsten Auszügen die Beschreibung der Inhalte der einzelnen Seminare, des vorgesehenen methodischen Vorgehens und der geplanten Organisation der Seminare, wie sie in der dem PAT-Projekt zugrunde liegende Konzeption formuliert worden ist.¹ Im Anschluss daran werden dann die Beschreibungen der einzelnen Seminare, wie sie den Teilnehmern vorgelegen haben, dokumentiert.

Tab. 3-2: Inhaltliche und methodische Konzeption der Seminarangebote des PAT-Projekts

Seminarthemen
<p>• Aggressivität und Gewalt in der Berufsausbildung Das Seminar ist so angelegt, dass sich die Teilnehmer/innen aktiv mit Situationen aus ihrem Ausbildungsalltag auseinander setzen und eigene gewaltpräventive sowie -interventive Arbeits- und Ausbildungsansätze entwickeln. Im Mittelpunkt stehende Fragen sind: Was erlebe ich als Gewalt? Wie gehe ich damit um und wie bewältige ich diese Situation? Welches sind Hintergründe von Aggressivität und Gewalt bei Jugendlichen? Welche Möglichkeiten bestehen, einzugreifen und verändernd zu wirken, d. h. die Gewaltbereitschaft zu mindern und andere, friedliche Verhaltensweisen zu entwickeln? Auf Gewalterscheinungen und Jugendkriminalität wird im jeweiligen Bundesland (Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Hansestadt Hamburg) an aktuellen Beispielen aus der kriminalistischen Ermittlungsarbeit eingegangen und Möglichkeiten interventiver und präventiver Arbeit diskutiert. Wege für die Zusammenarbeit verschiedener Einrichtungen und Institutionen werden aufgezeigt.</p>
<p>• Konfrontation mit Sucht und Drogen – Ursache und/oder Folge von Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen Diese Thematik wurde auf dringenden Wunsch des Projektbeirates auf seiner Sitzung vom 25.01.2002 als Ergänzung zum Komplex Gewalt und Aggressivität aufgenommen. Den Problemen im Zusammenhang mit Sucht und Drogen stehen die Ausbilder in der Praxis meist ratlos gegenüber. Sind Gewalt und Aggressivität auch Begleiterscheinungen von Beschaffungskriminalität und damit Ursachen? Gibt es eine Flucht in Sucht und Drogen in Folge erlebter Gewalt und Aggressivität? Wie erkennt der Ausbilder Drogenkonsum oder eine Suchterkrankung? Was kann und darf er unternehmen? Die Aufklärung, insbesondere über die rechtlichen Möglichkeiten, soll dem beruflichen Bildungspersonal dazu verhelfen, frühzeitig zu erkennen und kompetent zu handeln.</p>
<p>• Rechtsextremismus in der Berufsausbildung Die Unterschiede von Extremismus und Radikalismus, ihre Ursachen und Entstehungszusammenhänge sind Gegenstand des Seminars und es wird durch Experten vom Verfassungsschutz und vom Landeskriminalamt ein Einblick in die regionale Situation ergänzt. Was sind die Erkennungsmerkmale rechter Jugendlicher (Kleidung, Symbole, Musik)? Welche Gewalttaten haben wirklich einen rechtsextremistischen Hintergrund? Ursachen und Risikofaktoren bzgl. der Attraktivität von rechtsextremen Einstellungen und rechten Gruppen werden analysiert und Präventionsmöglichkeiten erarbeitet. An praktischen Beispielen werden Argumentationen und Handlungsstrategien zur Arbeit mit Jugendlichen, die dem Rechtsextremismus zuzuordnen sind, entwickelt.</p>
<p>• Interkulturelle Kompetenzen Der erste Schritt beim Umgang mit anderen Menschen ist der Umgang mit sich selbst. Hierbei sind das Selbst- und das Fremdbild wesentlicher Bezugspunkt. Diese sind durch Vielfalt und Spezialisierung gekennzeichnet. Sie konfrontieren den Einzelnen oft mit unbekanntem/neuen oder belastenden Situationen, zu deren Bewältigung grundlegende interaktive Kompetenzen herangezogen werden deren unterschiedliche persönliche Ausprägung über Erfolg oder Nichterfolg entscheidet. Zu diesen Kompetenzen zählen u. a. Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit sowie Konfliktfähigkeit.</p>

Fortsetzung Tab. 3-2 nächste Seite

¹ Siehe dazu die überarbeitete Projektkonzeption vom April 2002.

Fortsetzung Tab. 3-2

- **Interkulturelle Kompetenzen (Fortsetzung)**

Anliegen der Weiterbildung ist es, zu lernen mit Unterschieden umzugehen. Im Seminar werden u.a. kognitive Wissensaneignung, die Bearbeitung von Fällen und das Ausprobieren des Handlungsspektrums durch die Realisierung eigener Situationen miteinander verknüpft.

- **Konfliktlösungskompetenz**

Die Art und Weise wie wir miteinander kommunizieren, trägt wesentlich zur Atmosphäre und zum menschlichen Klima in der Ausbildung, bei der Arbeit und im Alltag bei. Konfliktwahrnehmung und –bewältigung sind heute im Berufsleben wie im persönlichen Leben gefragt. Es erfolgt die Auseinandersetzung mit der Kommunikation in Konfliktsituationen für eine gewaltpräventive Arbeit. Fragen und Probleme sind: Was ist ein Konflikt? Welche Rolle spielen Konflikte im täglichen Leben? Ursachen für Konflikte? Warum kam es zur Eskalation des Konfliktes? Welche Interessen wurden verletzt? Welche Konfliktlösungsstrategien kann ich anwenden?

Möglichkeiten der Mediation – der Vermittlung in Konfliktfällen durch unparteiische Dritte im Ausbildungsalltag - werden vorgestellt. Die Teilnehmer/innen erhalten einen Überblick über die wichtigsten Schritte des Mediationsverfahrens. Mediatoren helfen den Streitenden, eine einvernehmliche Lösung ihrer Probleme zu finden. Sie helfen bei der Klärung der Interessen der Konfliktparteien.

Methodisches Vorgehen

Zur Förderung der Kompetenzentwicklung und Unterstützung des Transfers in die Ausbildungspraxis erfolgt zum einen die aktive Auseinandersetzung in den Seminaren, u.a. durch Entscheidungsübungen, Meinungsbilder und Rollenspiele, Fallanalysen, Fallbearbeitung, Pro- und Kontra-Gespräche. Zum anderen wird durch die Verbindung der Seminare mit Erfahrungsaustauschen in überregionalen Workshops, Zukunftswerkstätten, Einzel- und Gruppenberatungen die Kompetenzentwicklung im Umgang mit Aggressivität und Gewalt gefördert. Das ist insbesondere dadurch möglich, dass durch diese Formen der Weiterbildung die Anwendung, Vertiefung und Erweiterung des in den Seminaren Vermittelten in der Arbeit mit den Jugendlichen begleitet wird und ganz persönliche Erfahrungen auch bezüglich des eigenen Sozialverhalten vermittelt werden.

- **Initiierung und Begleitung von Projekten - Zukunftswerkstätten mit Auszubildenden**

Die Auszubildenden sind in alle Phasen der Zukunftswerkstatt integriert und können sich durch ihre Meinung einbringen. Zukunftsszenarien werden entworfen und verwirklicht. Auf der Grundlage einer Kritikphase (Warum ist es so? Hintergründe für die Zunahme von Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus) wird in der Utopiephase eine ideale Situation ausgemalt, die Ideen für Problemlösungen (Welche Vorstellungen haben wir für ein Leben ohne Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus?) möglich macht. Erst danach werden in der Verwirklichungsphase die Ideen in Projektarbeit (Unsere Möglichkeiten der Verwirklichung!) umgesetzt. Nichts ist aufgezwungen sondern entwickelt sich aus der Werkstatt heraus.

Das betrifft sowohl die Auswahl des spannendsten Themas als auch alle Realisierungsphasen des Projektes. Entscheidungen werden im Projektteam abgewogen und getroffen, von den Teammitgliedern getragen und sichern ihr Interesse.

Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen erhalten eine Einführung in das Thema Zukunftswerkstätten und werden darüber hinaus bei der Umsetzung eines Vorhabens mit ihren Auszubildenden begleitet. Anliegen ist die Reflexion des Projektverlaufs, der Projektmoderation und der Zusammenarbeit im Team Ausbilder-Lehrer-Sozialpädagoge.

- **Beratungsangebote zu Problemfällen**

Mit professioneller Unterstützung werden einzelne Problemfälle im Bereich Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus integriert in das Gesamtsystem der Weiterbildung. Durch Analysen, Reflektionen und Beratung von Handlungsmöglichkeiten werden persönliche aber auch Entwicklungsprozesse im Team der Ausbilder, Lehrer und Sozialpädagogen gefördert. Es wird sowohl Einzel- als auch Gruppenberatung mit einer Doppelfunktion angeboten.

Anliegen ist nicht nur die Beratung zu einzelnen Problemfällen sondern darüber hinaus die Entwicklung eines Beratungsverständnisses bei den Teilnehmern/Teilnehmerinnen zu unterstützen, dass den jeweiligen Beratungskontext in einem speziellen Problemfeld und den persönlichen Entwicklungsstand der Jugendlichen berücksichtigt.

Insofern sind auch Fragen des angemessenen und verantwortungsbewussten Umgangs mit psychologischen Methoden im Beratungsverlauf, die persönliche Standortbestimmung als Berater/in und die Reflexion der Beraterrolle sowie der Wertorientierungen in der Beratung Gegenstand.

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V., April 2002

Als *Trainer und Dozenten* sah die Projektkonzeption fachlich und methodisch kompetente Moderatoren mit verschiedenen Praxiserfahrungen sowie Kenntnissen der regionalen Situation und Entwicklung vor, die in der Weiterbildung arbeiten und aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, z. B. Universitäten und Hochschulen, Sucht- und Drogenkliniken, Beratungsstellen, Zollämtern und Kriminalinspektionsstellen der Länder sowie Bildungseinrichtungen kommen.

Von ihrer *Organisation* sollten die Seminare so angelegt sein, dass sie berufs- und prozessbegleitend durchgeführt werden. Vorgesehen war, sie in ihrem Umfang mit den Teilnehmervoraussetzungen und -interessen individuell abzustimmen.

Insgesamt umfasste das im Rahmen des PAT-Projekts gemachte Angebot an Seminaren zwölf verschiedene Themen. Diese wurden allerdings nicht in allen Kursen angeboten. Einige Themen richteten sich speziell an die in den beiden außerbetrieblichen Einrichtungen beschäftigten Ausbilder und Pädagogen. Dagegen wurden die Schwerpunktthemen – Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung, Konfliktkompetenz in der Ausbildung (Konfliktbewältigung), Sucht und Drogen am Arbeitsplatz, Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung sowie Methodik u. Didaktik in der Berufsausbildung – in nahezu allen Kursen, zumindest jedoch in denjenigen Kursen angeboten, an denen Ausbilder aus Betrieben teilgenommen haben.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, welche Seminare für die einzelnen Kurse durchgeführt worden sind und zu welchem Zeitpunkt sie (zum ersten Mal) stattgefunden haben.

Tab. 3-3: Die Seminarangebote nach Themen, Kursen und Zeitpunkt der ersten Durchführung

Seminarthema • Kurs*	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung	04/02	02/02	04/02	09/02	10/02	11/02	11/02	11/02	11/02
2. Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung	04/02	02/02	04/02	02/02	11/02	11/02	11/02	11/02	02/03
3. Konfliktkompetenz in der Ausbildung (Konfliktbewältigung)	06/02	05/02	09/02	03/04	02/04	03/04	02/04	02/03	04/04
4. Sucht und Drogen am Arbeitsplatz	04/02	04/02	06/02		02/03	11/03		02/03	11/03
5. Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung.				11/03	11/03	10/03	10/03	11/03	11/03
6. Vom Lernen und Lehren. Methodik u. Didaktik in der Berufsausbildung.				01/04	01/04	02/04	11/03	11/03	03/04
7. Interkulturelle Kompetenzen	11/01	04/02	05/02						
8. Umgang mit Lernschwächen	11/02					02/03			02/03
Spezielle Angebote für die Ausbilder und Pädagogen der über- und außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen									
9. Ausbildungs- und Arbeitsplatzgestaltung in schwierig. Situationen		11/02	11/02						
10. Kompetenzen in der Beratung verhaltensauffälliger Jugendlicher		10/02	01/03						
11. Zukunftswerkstatt mit Ausbildern, Sozialpädagogen und Lehrern		01/03							
12. Beratung zu rechtl. Möglichkeiten und Pflichten in der Ausbildung		02/03							

Markierte Fläche = Seminar hat stattgefunden. Angaben in Monat und Jahr

© IAJ

Bei Seminaren, die an mehreren Tagen oder Wochenenden stattgefunden haben, wurde jeweils nur der erste Termin aufgeführt.

Legende:

- 1 = Hamburg 1 (Jungheinrich)
- 2 = Ludwigslust (START; außerbetriebliche Bildungseinrichtung)
- 3 = Ueckermünde (BFZ; außerbetriebliche Bildungseinrichtung)
- 4 = Rostock (AFZ; über- und außerbetriebliche Bildungseinrichtung)
- 5 = Stralsund (Volkswerft)
- 6 = Hamburg 2 (Blohm&Voss)
- 7 = Hamburg 3 (HAUNI)
- 8 = Lübeck (Dräger)
- 9 = Kiel (Howaldtswerke)

Durchgeführt wurden die Seminare überwiegend von Trainern mit zum Teil langjährigen Erfahrungen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung, der Supervision und der Mediation. Einige Themen wurden auch von Dozenten aus Universitäten und Fachhochschulen angeboten.

Es würde den Rahmen dieses Berichts sprengen, den Verlauf der einzelnen Seminare zu dokumentieren. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Seminare in der Regel aus einem Mix verschiedenster Methoden und inhaltlicher Sequenzen bestanden: Input der Trainer (Kurzvorträge, Materialien, weiterführende Unterlagen), aktive Einbeziehung der Teilnehmer durch Gruppenarbeit, in der vorgegebene theoretische Fragestellungen wie praktische Fallbeispiele, aber auch „Fälle“ aus der persönlichen Alltagspraxis der Teilnehmer diskutiert und reflektiert worden sind. Außerdem wurde dem Austausch persönlicher Erfahrungen der Teilnehmer viel Raum gegeben. Zum Abschluss der einzelnen Seminare wurde jeweils mündlich Bilanz gezogen und zusammenzufassen versucht, was das Seminar für den Einzelnen an Lernzuwachs erbracht hat. Darüber hinaus wurde in einer kleinen schriftlichen Abfrage eine anonyme Rückmeldung der Teilnehmer erbeten.

Im Folgenden werden die wichtigsten Seminarprogramme des PAT-Projekts dokumentiert (Ausbildungsjahre 2002/2003 und 2003/2004).¹ Zum Teil wurden für die einzelnen Kurse Modifikationen vorgenommen (regionalspezifische Informationen, kursbezogene Fallbeispiele etc.), die hier jedoch im einzelnen nicht dargestellt werden können. Im letzten Ausbildungsjahr wurde vor der endgültigen Konzipierung der einzelnen Seminare durch die Dozenten eine mündliche Befragung von Teilnehmern aller sechs noch laufenden Kurse durchgeführt, um die Interessen der Teilnehmer so weit als möglich bereits bei der Konzipierung der einzelnen Seminare zu berücksichtigen und in den Seminaren besser auf sie eingehen zu können.

¹ Die Abfolge der einzelnen Seminarangebote war bei den einzelnen Kursen unterschiedlich (siehe Tab. 3-3), die hier getroffene Anordnung entspricht deshalb nicht in jedem Fall der zeitlichen Abfolge bei den einzelnen Kursen.

Tab. 3-4: Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung

Thema:	Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung
Ziel:	Die Teilnehmer lernen die Ursachen und die Wirkungsweise von Jugendgewalt kennen. An Fallbeispielen und an Beispielen aus der eigenen Praxis werden Möglichkeiten der Intervention trainiert. Die Teilnehmer sind nach dem Seminar in der Lage aggressive und gewalttätige Verhaltensweisen einzuschätzen und diesen präventiv zu begegnen.
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einleitung Definition von Aggression und Gewalt Vermehrte Gewalt in unserer Gesellschaft?! – ein Problemaufriss ▪ Jugendgewalt und Kriminalität Gewaltbelastung und Gewaltentwicklung an Schulen Steigt die Gewalt bei Jugendlichen? Beispiel: Gewalt an Schulen ▪ Ursachen von Gewalt Ursprung von Aggression und Gewalt Theoretische Erklärungsansätze für Aggression und Gewalt Entstehungsbedingungen von Gewalt Entwicklung von aggressiven und rechtsextremen Einstellungen ▪ Gewalt in der Berufsausbildung Erscheinungsformen Statistiken ▪ Interventionsmöglichkeiten Möglichkeiten und Chancen der Berufsausbildung zur Gewaltprävention Interventions- und Präventionsmöglichkeiten Ausbildungsmaßnahmen zur Gewaltprävention

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-5: Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen

Thema:	Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewalt und Fremdenfeindlichkeit – Aussagen von jungen Menschen Entschlüsselung der Botschaften von Gewalt und Fremdenfeindlichkeit ▪ Gewaltbegriff Gewalt als Handeln mit der Absicht oder der Folge der Schädigung anderer Die Rolle der Gewalterfahrungen im Lehrprozess Differenzierung zwischen psychischer und physischer Gewalt, struktureller und kultureller Gewalt ▪ Ursachen gewalttätigen Handelns junger Menschen Probleme der Entwicklung positiver Identität, Problematik der Lust auf Gewalt Selbstkonzepte der Gewalt "Selbstbehauptung" "Selbstdurchsetzung", gewalttätige Jugendkulturen z.B. Skinheads, Hooligans, neuerdings ULTRAS ▪ Gewalt und Fremdenfeindlichkeit als Hilferuf, Ausdruck von Unsicherheit und Angst Die Bedeutung jugendkultureller Cliques, ihre Rolle in der Suche nach Identität und Orientierung von Jugendlichen

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-6: Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung

Thema:	Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung
Ziel:	Die Ausbilder lernen fremdenfeindliches Verhalten einzuschätzen und diesem präventiv zu begegnen. Die betrieblichen Möglichkeiten werden dabei im Vordergrund stehen. Die Entstehung fremdenfeindlicher Konflikte und ihre Vermeidung wird an Fallbeispielen trainiert.
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition und Hintergründe Fremdenfeindlichkeit in Deutschland: Zahlen, Fakten, Statistiken Begriffsklärung: Ausländerfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit, Xenophobie, Rassismus ▪ Ursachen von Fremdenfeindlichkeit Familiale Sozialisationserfahrungen Fremdenfeindlichkeit als Ergebnis von Vorurteilen Fremdenfeindlichkeit in der Berufsausbildung Biographische Hintergründe und Motivation Interethnische Wahrnehmung, Einstellungen und Konflikte

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-7: Interkulturelle Kompetenzen

Thema:	Interkulturelle Kompetenzen
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einwanderungen am Beispiel Hamburg Gewaltbegriff welche Nationalitäten sind vertreten, welche werden noch kommen? Demografische Entwicklung Wie leben ausländische -, wie deutsche Familien? ▪ Kulturelle und religiöse Spezifika Umgang mit kulturellen Unterschieden Religion und ihr Einfluss auf das Verhalten ausländischer Jugendlicher? Ausländische Jugendliche zwischen Tradition und Moderne ▪ Ausländische Jugendliche – Konflikte im Betrieb Arbeitsverhalten/Disziplin Ausbildungsabbruch Umgang mit Alkohol/Drogen Umgang mit Sexualität Autorität und Autoritätsverlust

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-8: Sucht und Drogen am Ausbildungsplatz

Thema:	Sucht und Drogen am Ausbildungsplatz
Ziel:	Die SeminarteilnehmerInnen erhalten Basiswissen über Sucht und Drogen aller Art. Sie lernen Anzeichen des Konsums und/oder von Abhängigkeit zu deuten und erhalten Hinweise für Präventions- und Interventionsmöglichkeiten.
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Suchtgefährdung mit dem Schwerpunkt auf illegale Drogen ▪ Der Weg in die Sucht – Fallbeispiele ▪ Ausweichendes Verhalten junger Erwachsener, typische Reifungsphasen ▪ Handlungsrahmen für Ausbilder und Lehrer, Hilfsmöglichkeiten in den Betrieben
Nutzen:	AusbilderInnen und LehrerInnen können bestimmte Verhaltensweisen, die infolge einer Sucht und/oder Drogenkonsum auftreten, identifizieren und somit Gefährdungen frühzeitig erkennen und gezielter handeln.

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-9: Umgang mit Lernschwächen

Thema:	Umgang mit Lernschwächen
Ziel:	<p>Ausbilder werden in die Lage versetzt, lernschwache Auszubildende erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen bzw. Anleiter bekommen</p> <p>Zusätzliche Hinweise, ihre „lernschwachen“ Mitarbeiter „richtig anzufassen“</p> <p>Folgende Fragen werden beantwortet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was sind Lernschwächen ▪ Wie werden Lernschwächen erkannt ? ▪ Welche Reaktionsmöglichkeiten habe ich als betrieblicher Ausbilder? ▪ Welche Wege kann ich (zusätzlich) nutzen?
Inhalte:	<p>Zielgruppenanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Lernschwächen können auftreten? ▪ Wie können diese erkannt werden? <p>Problemanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie geht der betriebliche Ausbilder mit Lernschwächen um? ▪ Wie reagiert die Berufsschule auf Lernschwächen? <p>Lösungsansätze</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfolgs- und Leistungsvereinbarung ▪ Welche externen Hilfen können in Anspruch genommen werden? <p>Unterstützung</p> <p>Literatur, Arbeits- und Lernmittel</p>

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-10: Konfliktkompetenz in der Ausbildung

Thema:	Konfliktkompetenz in der Ausbildung
Ziel:	<p>Die TeilnehmerInnen sollen befähigt werden, Bedingungen und Ursachen spezifischer Konfliktsituationen im Ausbildungsalter und -prozess deutlicher wahrzunehmen und Konflikte zu klären. Durch Aufgreifen aktueller Konfliktsituationen werden sie angeregt, ihre eigene Konfliktlösungskompetenz bewusst zu erleben und zu modifizieren.</p>
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfassen des Konfliktprozesses Entschlüsselung von Konfliktsignalen Verstehen der Individualität im Konfliktverhalten Entwicklungstypische Besonderheiten im Jugendalter Kulturelle Verhaltensunterschiede in Konfliktsituationen ▪ Gruppendynamik bei Jugendlichen Möglichkeiten und Grenzen erwachsener Intervention im Umgang mit Heranwachsenden ▪ Konfliktmanagement Empathietraining Vermittlung von Deeskalationstechniken Umgang mit Beschwerden, persönlichen Angriffen Methoden der Selbstberuhigung ▪ Vermittlung von Techniken der Gesprächsführung Erkennen der eigenen Kommunikationskompetenz Gesprächsführung mit unterschiedlichen Zielgruppen (Alter, Bildungsniveau, ethnische Gruppen)
Nutzen:	<p>Die TeilnehmerInnen können frühzeitig Konfliktsignale, Konfliktsituationen und Konfliktursachen wahrnehmen. Dabei kennen sie ihre Möglichkeiten und Grenzen der Intervention von Konflikten mit und unter Jugendlichen und haben Möglichkeiten zur Stärkung ihrer eigenen Kommunikationskompetenz erarbeitet.</p>

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-11: Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung

Thema:	Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung Vom Umgang mit Frust und Null-Bock-Haltung
Ziel:	Die TeilnehmerInnen lernen die verschiedenen Möglichkeiten, Ansätze, Ausrichtungen und Wirkweisen von Motivation kennen und reflektieren ihren eigenen Anteil in der Rolle des Begleiters von Jugendlichen. Das Seminar soll helfen, die Lernmotivation von Auszubildenden zu fördern, dabei individuelle Stärken zu erkennen und zu nutzen aber auch zu vermitteln, welche eigenen Fähigkeiten verstärkt werden können, um in diesem Prozess erfolgreich zu sein.
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was ist Motivation? – Gemeinsamer Definitionsversuch und wissenschaftliche Begriffsklärung ▪ Keine Lust zu gar nichts. Ausbildungssituation und Einflussfaktoren ▪ Die Rolle und die Verantwortung des Ausbilders – Möglichkeiten und Grenzen ▪ Lernmotive und Lernmotivation – ein Blick auf theoretische Ansätze und Erklärungsmodelle ▪ Schatzsuche statt Fehlerfahndung – Stärken erkennen, fördern, nutzen ▪ Andere Länder, anderes Lernen? Kulturelle Unterschiede und sozialer Hintergrund – was hemmt, was fördert die Lernmotivation (aller)?
Nutzen:	Die TeilnehmerInnen kennen den Regelkreislauf von Motivation bzw. Demotivation für sich selbst und im Verhalten anderen gegenüber. Sie verfügen über Methoden und Instrumente, um ihre Auszubildenden zu besseren Leistungen und mehr Spaß beim Lernen und im Unterricht zu motivieren. Die Ausbilder finden Raum, um sich ihrer eigenen Rolle bewusst zu werden und Erfahrungen auszutauschen.

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Tab. 3-12: Methodik und Didaktik in der Ausbildung

Thema:	Vom Lernen und Lehren Methodik und Didaktik in der Ausbildung
Ziel:	In diesem Seminar sollen die TeilnehmerInnen erfahren, wie sie gezielt den Lernerfolg ihrer Auszubildenden beeinflussen können, wie Lerngruppen effektiv arbeiten, welche Störungen und welche Dynamik es zu berücksichtigen gilt und wie Ausbilder und Lehrer - als Referenten, Moderatoren und Dramaturgen des Lernprozesses - damit umgehen können.
Inhalte:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Basiswissen: Lernpsychologie für Erwachsene Lernzielbestimmung und Lernzielstufen Bevorzugte Lernkanäle ▪ Erkennen und Umgehen mit verschiedenen Lerntypen ▪ Planung von Unterweisungen: Vorbereitung auf Thema, Ziel, Zielgruppe, Inhalt und Ablauf Die didaktische Reduktion: Stoff sammeln, komprimieren und zusammenfassen Die richtige Dramaturgie wählen Die Organisation einer Unterweisung ▪ Vorbereiten und Moderieren von Projektarbeiten ▪ Methodenauswahl: Einzelne Methoden im Überblick Gesichtspunkte für die Methodenauswahl Wechsel der Lehrmethoden ▪ Gruppenprozesse Dynamik, Hemmnisse und Störungen
Nutzen:	<p>Ausbilder und Lehrer können Unterweisungen effektiv gestalten und den Lehrstoff anschaulich darstellen.</p> <p>Durch den hohen Praxisanteil werden die TeilnehmerInnen viele Methoden selbst erleben und durch Gruppenfeedback ihr erworbenes Wissen reflektieren.</p> <p>Dadurch wird gewährleistet, dass die TeilnehmerInnen das erlernte Know-how sofort nach dem Seminar umsetzen und anwenden können</p>

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.

4. Die wichtigsten Ergebnisse des PAT-Projekts

Wichtige Zwischenergebnisse des PAT-Projekts sind bereits während der Durchführung des Projekts dargestellt worden¹, so dass sich die folgende Darstellung im Wesentlichen auf die Ergebnisse der Abschlussbefragung vom März 2004 konzentriert. Es geht im Folgenden vor allem um eine Gesamteinschätzung des PAT-Projekts durch die Teilnehmer und die Frage, inwiefern es gelungen ist, zu einer Erhöhung der Handlungskompetenz bei den an dem Projekt teilnehmenden Berufsbildnern beizutragen.

Das folgende Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die Zusammensetzung der an der Befragung beteiligten Kursteilnehmer und ihre Einschätzung des PAT-Projekts insgesamt, aber auch über ihre Bewertung der einzelnen Seminare in Bezug auf deren persönliche Bedeutung. Des Weiteren wird dargestellt, wie die Teilnehmer die Praxisrelevanz des Projekts einschätzen, inwiefern die Teilnahme Auswirkungen auf den Berufsalltag der Teilnehmer hatte und welchen persönlichen Nutzen sie aus ihrer Teilnahme an dem PAT-Projekt gezogen haben. Im Mittelpunkt des Interesses steht dabei die Frage, inwieweit anhand der Untersuchungsergebnisse eine Zunahme der Handlungskompetenz der Teilnehmer – so wie als Ziel des Projekts vorgesehen – nachzuweisen ist.

4.1 Zusammensetzung der befragten Teilnehmer

Im Rahmen der Abschlussbefragung wurden insgesamt 86 Personen aus allen zum damaligen Zeitpunkt noch laufenden sechs Kursen des PAT-Projekts in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Hamburg angeschrieben. Von diesen haben sich 49 an der Befragung beteiligt; dies entspricht einer Beteiligungsquote von 57 Prozent.

Die höchste Beteiligung gab es mit 80 Prozent beim Kurs Hamburg 2 (Blohm & Voss), gefolgt von den Kursen Lübeck (Dräger) und Stralsund (Volkswerft). Beide Kurse haben sich mit rund 77 Prozent ebenfalls weit überdurchschnittlich an der Abschlussbefragung beteiligt. Deutlich unterdurchschnittlich war dagegen die Beteiligung der Kurse Kiel (Howaldtswerke), Rostock (AFZ) und vor allem Hamburg 3 (Hauni) beteiligt. Hier haben sich lediglich zwischen 31 und 43 Prozent der Teilnehmer beteiligt.

¹ Siehe Christe 2002 und Christe 2003.

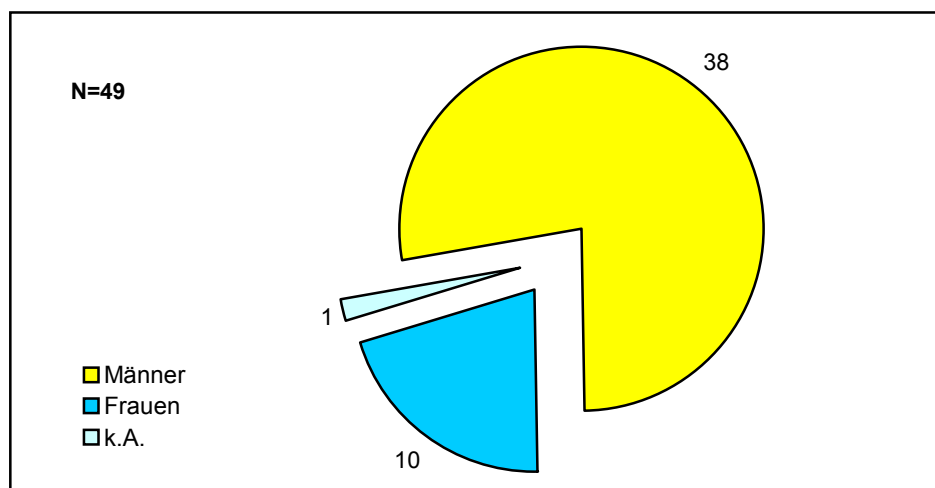
Tab. 4-1: Teilnehmer an den Kursen nach Geschlecht sowie Beteiligung an der Befragung

	Kurs	Bundesland	Kurs-Teilnehmer	darunter Frauen		Beteiligung an Abschlussbefragung	
			abs.	abs.	%.	abs.	%.
1	Kiel	SH	14	-	-	6	42,9
2	Hamburg 2	HH	15	3	20,0	12	80,0
3	Hamburg 3	HH	13	4	30,8	4	30,8
4	Lübeck	SH	9	3	33,3	7	77,8
5	Rostock	MV	18	8	44,4	7	38,9
6	Stralsund	MV	18	2	11,1	13	76,5
	Insgesamt		86	20	23,3	49	57,0

© IAJ

4.1.1 Männer und Frauen

Unter den insgesamt 49 Teilnehmern, die sich an der Abschlussbefragung beteiligt haben, waren 10 Frauen und 38 Männer, ein Teilnehmer hat keine persönlichen Daten angegeben. Das Untersuchungssample setzt sich damit zu gut einem Fünftel aus weiblichen und rund vier Fünftel männlicher Teilnehmer zusammen.

Abb. 4-1: Zusammensetzung der befragten Teilnehmer nach Geschlecht (abs.)

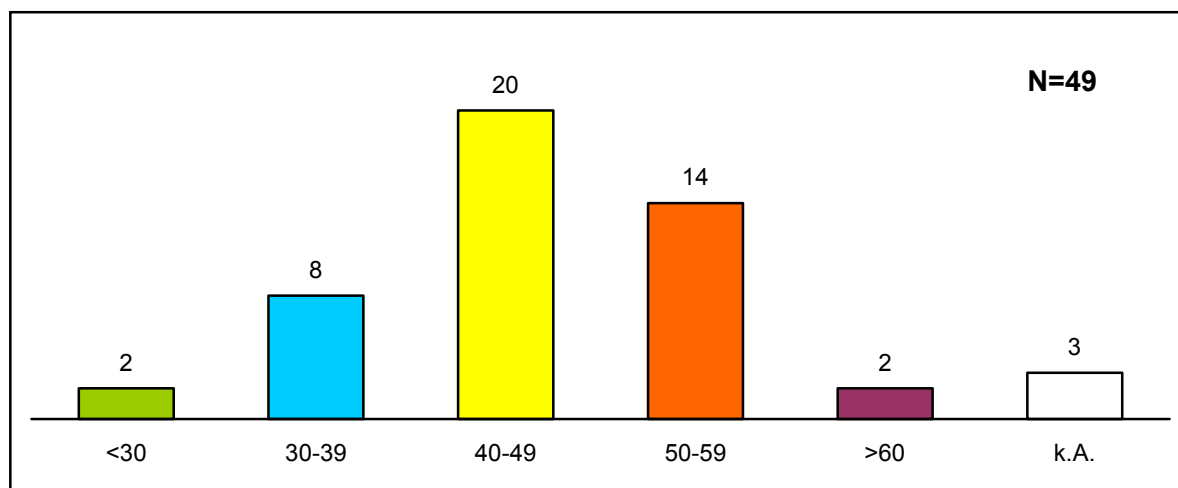
© IAJ

Bezogen auf ihren Anteil an den Teilnehmern der zum Zeitpunkt der Abschlussbefragung laufenden sechs Kurse sind Frauen im Untersuchungssample damit etwas weniger häufig vertreten (50%) als Männer (57,6%).

4.1.2 Alter

Insgesamt sind die mittleren bis älteren Altersgruppen (40- bis 49-Jährige und 50- bis 59-Jährige) unter den Befragten am häufigsten vertreten (74%). Die jüngeren Altersgruppen (unter 40-Jährige) haben dagegen lediglich einen Anteil von gut einem Fünftel. Älter als 60 Jahre sind nur zwei Befragte.

Abb. 4-2: Zusammensetzung der Teilnehmer nach Alter (abs.)



© IAJ

Insgesamt gesehen waren die weiblichen Teilnehmer an den Kursen im Durchschnitt deutlich jünger als die männlichen Teilnehmer. So waren 90 Prozent der Frauen unter 50 Jahre alt (30% sogar unter 30 Jahre), von den Männern waren dagegen weniger als drei Fünftel jünger als 50 Jahre. Rund zwei Fünftel der Männer waren über 50 Jahre alt.

Dass so viele ältere Berufsbildner an dem PAT-Projekt teilnehmen, ist insofern bemerkenswert, als nicht unbedingt zu erwarten gewesen wäre, dass bei dieser Altersgruppe das Interesse für eine so spezifische Weiterbildung, wie sie das PAT-Projekt angeboten hat, besonders ausgeprägt ist. Wie aber bereits der Zwischenbericht zeigen konnte, war es insbesondere das Interesse am Erwerb beruflich wichtiger Kenntnisse im allgemeinen und das Interesse, konkrete Hilfestellungen für den Umgang mit Jugendlichen zu bekommen im besonderen, das die Berufsbildner vor allem motiviert hat, am PAT-Projekt teilzunehmen.¹

Für die Konzipierung künftiger Fortbildungsangebote für Berufsbildner ist dies insofern ein wichtiger Befund, als er darauf hinweist, wie wichtig es ist, Angebote so zu konzipieren, dass sich potenzielle Teilnehmer zurecht einen *konkreten* Nutzen für die Bewältigung ihrer Alltagsprobleme versprechen können.

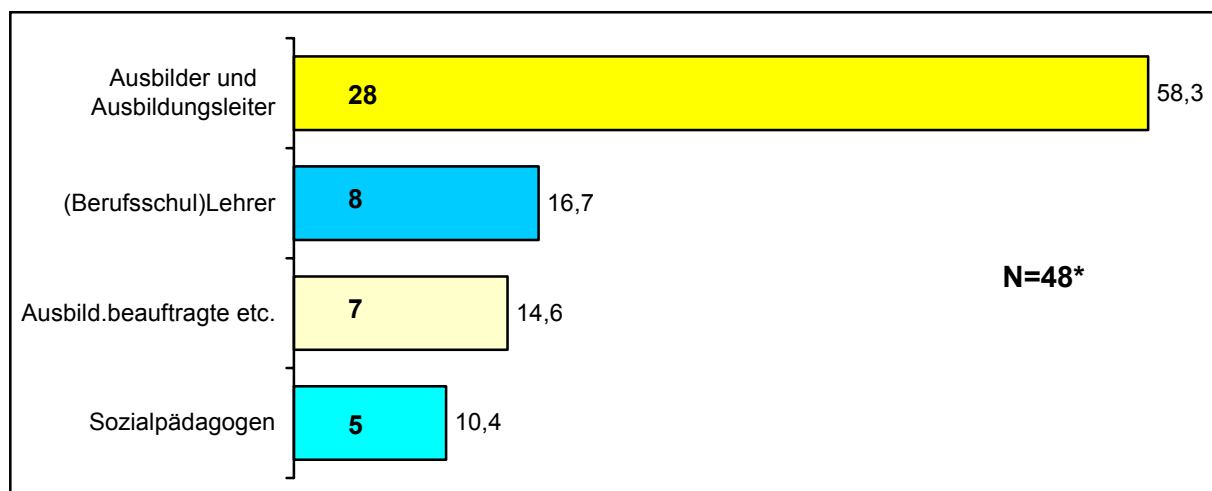
¹ Siehe Christe 2003, S. 19

4.1.3 Funktion in der Ausbildung

Von den an der Abschlussbefragung beteiligten Personen sind gut 70 Prozent der Berufsgruppe der Ausbilder zuzurechnen, darunter unmittelbar in der Ausbildung tätige Personen sowie Ausbildungsleiter und Ausbildungsbeauftragte. Gut ein Viertel der an der Abschlussbefragung Beteiligten gehörte zur Berufsgruppe der Pädagogen (Berufsschullehrer und Sozialpädagogen). Ein Teilnehmer hat keine Berufsangabe gemacht.

Genauer aufgeschlüsselt stellt sich die Zusammensetzung des Befragungssamples nach Funktion in der Berufsausbildung wie in Abbildung 4-3 gezeigt dar.

Abb. 4-3: Teilnehmer nach Funktion in der Berufsausbildung (abs. und in %)



* von einem Teilnehmerliegen keine Angaben vor.

© IAJ

4.2 Gesamteinschätzung des PAT-Projekts durch die Teilnehmer

Insgesamt gesehen wird das PAT-Projekt von seinen Teilnehmern äußerst positiv beurteilt. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Durchführung der Seminare und die Qualifikation der Dozenten, als auch in Bezug auf die Seminaratmosphäre und den im Rahmen des PAT-Projekts ermöglichten Erfahrungsaustausch mit Kollegen der eigenen, aber auch der anderen Berufsgruppe. So sind mehr als 90 Prozent aller Befragten der Ansicht, dass das PAT-Projekt hier gut oder sogar sehr gut gewesen sei.

Auch der praktische Nutzen des Seminars wird von den meisten Teilnehmern als hoch bis sehr hoch eingeschätzt. Zwar sind hier etwas weniger von ihnen dieser Ansicht, doch die Tatsache, dass immerhin knapp vier Fünftel der Befragten den praktischen Nutzen des PAT-Projekts als hoch bis sehr bewerten, ist ein bemerkenswertes Ergebnis, das für sich spricht.

Abb. 4-4: VonProzent der Teilnehmer wurde als gut oder sehr gut beurteilt:

(Mittelwerte; 1 =sehr gut; 2=gut; 3=geht so; 4=eher nicht so gut; 5=schlecht)



© IAJ

Betrachtet man nunmehr anhand der Mittelwerte genauer, wie die Teilnehmer die einzelnen Aspekte des PAT-Projekts bewerten, so zeigt sich, dass der Erfahrungsaustausch am besten abschneidet (Mittelwert 1,43; d.h., die Bewertung für den Erfahrungsaustausch liegt zwischen sehr gut und bei gut). Und auch die Seminaratmosphäre wird von den Teilnehmern nahezu gleich gut bewertet (Mittelwert 1,46).

Beide Befunde stellen nicht nur äußerst beachtliche Ergebnisse dar, sie sind auch nochmals ein Hinweis darauf, wie wichtig diese Faktoren sind, die bei Fortbildungsveranstaltungen allerdings oftmals unterschätzt werden. Die für den Erfahrungsaustausch wie für die Seminaratmosphäre vergebenen guten Noten belegen, dass die Teilnehmer sich in dem Projekt wohlfühlt haben und die Möglichkeit hatten, sich untereinander auszutauschen. Beide Faktoren sind von nicht zu unterschätzender Bedeutung für den Lernerfolg.

Dies hat auch die fachwissenschaftliche Diskussion schon seit geraumer Zeit erkannt und festgestellt, dass dem *Erfahrungsaustausch* für den Kompetenzerwerbs eine wichtige Rolle zukommt und dass Lernen im Modus der Aneignung und Reflexion von (Arbeits-)Erfahrungen ein unverzichtbarer Bestandteil beruflicher Weiterbildung sein *muss*.¹ Weitgehend Konsens besteht darin, dass bei der Frage des Kompetenzerwerbs durch Weiterbildung der Blick nicht auf Wissensvermittlung und formalisiertes Lernen in Kursen und Seminaren eingegrenzt werden darf, da dem erfahrungsbasierten, sog. „informellen“ Lernen im beruflichen Arbeitsprozess (aber auch in außerberuflichen Handlungszusammenhängen) ein hoher Stellenwert beim Erwerb von Handlungskompetenz zukommt.² Als besonders wichtig wird dabei die (gemeinsame)

¹ Vgl. Staudt u.a. 1997, Büchter/Goltz 2001, Dehnbostel 2001, Dehnbostel/Gonon 2002

² Vgl. Goltz/Jankofsky 2001

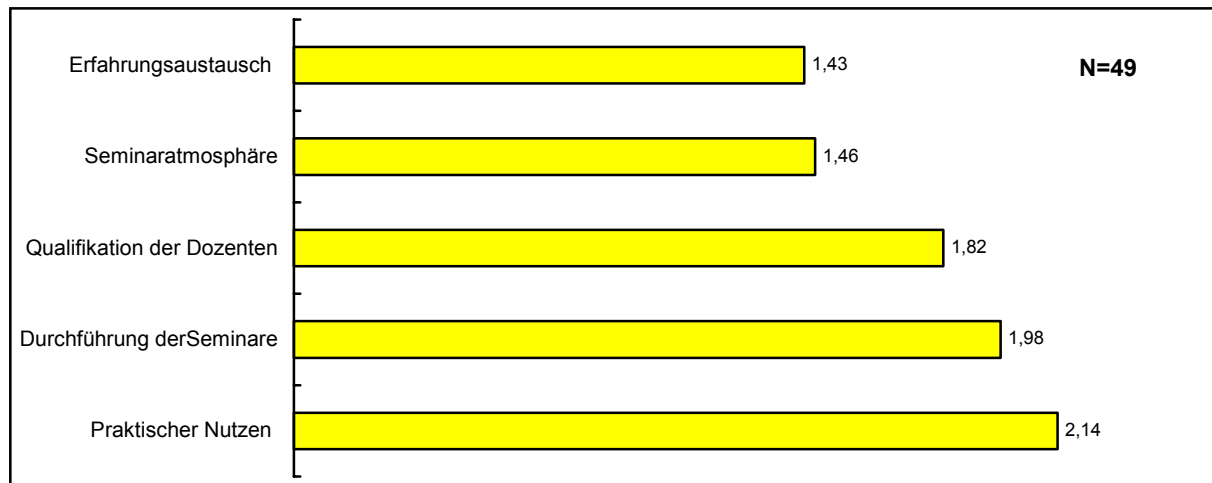
Reflexion über vorhandene (Arbeits-)Erfahrungen gewertet.¹ Dieser Reflexion wurde im Rahmen des PAT-Projekts nicht nur innerhalb der einzelnen Seminare Raum gegeben, auch die beiden zweitägigen Workshops in Hasenwinkel (Ausbildertage) dienten diesem Zweck mit nachhaltig positiver Resonanz bei den Teilnehmern.

Uneingeschränkt gut ist auch die *Qualifikation der Dozenten* und die *Durchführung der einzelnen Seminare* bewertet worden (Mittelwerte 1,82 und 1,98). Auch diese beiden Faktoren sind entscheidend für den Erfolg oder den Misserfolg von Fortbildungsveranstaltungen.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass das PAT-Projekt, was die Professionalität der Projektdurchführung anbelangt, von den Teilnehmern als uneingeschränkt positiv bewertet wird.

Auch wenn der praktische Nutzen des PAT-Projekts für den Ausbildungsalltag etwas weniger gut als die übrigen Faktoren bewertet worden ist, gilt es doch festzuhalten, dass auch er insgesamt als hoch eingeschätzt worden ist (Mittelwert 2,14). Auch dies ist ein Beleg dafür, dass das Projekt seine Teilnehmer erreicht hat und von einem Lernzuwachs auszugehen ist.

Abb. 4-5: Verschiedene Aspekte des PAT-Projekts im Urteil der Teilnehmer (Mittelwerte)
(1 =sehr gut; 2=gut; 3=geht so; 4=eher nicht so gut; 5=schlecht)



© IAJ

Differenziert man hinsichtlich der Einschätzung des PAT-Projekts zwischen Ausbildern (Ausbilder, Ausbildungsleiter und Ausbildungsbeauftragte) einerseits und Pädagogen (Berufsschullehrer und Sozialpädagogen) andererseits, so zeigen sich allerdings einige bemerkenswerte Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen.

Besonders auffallend ist, dass vor allem der *praktische Nutzen* des Projekts, aber auch der Erfahrungsaustausch, von den Ausbildern deutlich höher eingeschätzt wor-

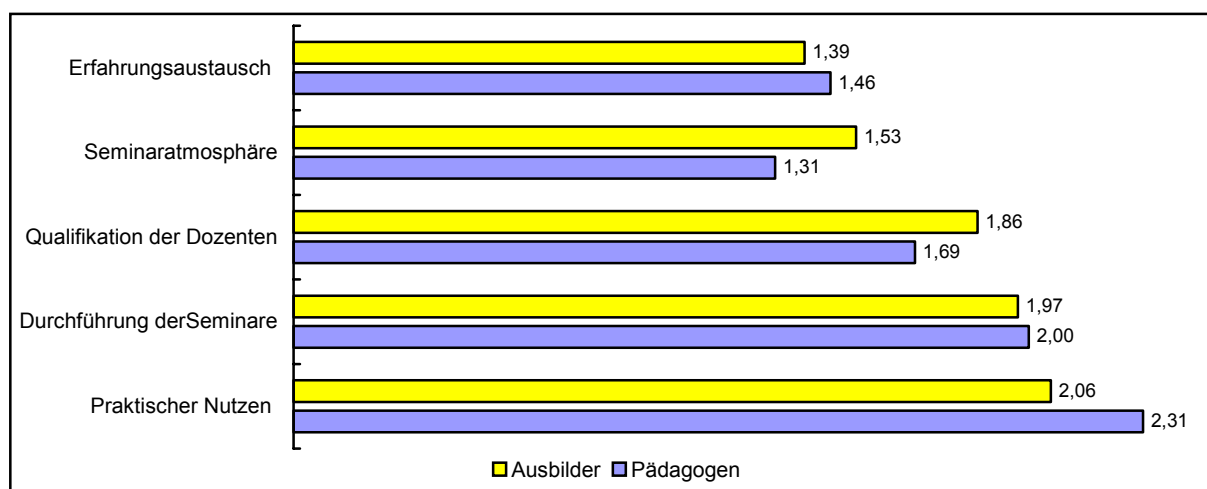
¹ Dehnbostel 2001

den ist als von den Pädagogen. Zwar haben aus beiden Berufsgruppen etwa gleich viele Personen (Pädagogen 77%; Ausbilder 80%) dem Projekt einen hohen oder sehr hohen praktischen Nutzen bescheinigt, doch wurde von den Ausbildern der praktische Nutzen mit einem eindeutigen „gut“, von den Pädagogen dagegen nur mit einem bedingten „gut“ bewertet (Mittelwerte: Ausbilder 2,06; Pädagogen 2,31). Dies ist ein bemerkenswertes und zugleich überraschendes Ergebnis.

Überraschend ist auch, dass der *Erfahrungsaustausch* von den Ausbildern besser bewertet worden ist als von den Pädagogen (Mittelwerte: Ausbilder 1,39; Pädagogen 1,46). Von den Ausbildern wurde dieser Faktor sogar am besten bewertet. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, dass die Ausbilder in ihrem Berufsalltag weniger oft als die Pädagogen Gelegenheit haben, sich über fachliche und sonstige berufliche Angelegenheiten auszutauschen, und daher insbesondere dieser Punkt für sie ganz zentral gewesen ist.

Deutliche Unterschiede zwischen beiden Berufsgruppen gibt es auch hinsichtlich der Bewertung der Seminaratmosphäre und der Qualifikation der Dozenten. So haben die Pädagogen die *Seminaratmosphäre* deutlich besser beurteilt als die Ausbilder (Mittelwerte: Ausbilder 1,53; Pädagogen 1,31), die Seminaratmosphäre hat von den Pädagogen sogar die beste Bewertung von allen hier genannten Faktoren erhalten. Und auch in Bezug auf die *Qualifikation der Dozenten* haben die Pädagogen bessere Noten vergeben als die Ausbilder (Mittelwerte: Ausbilder 1,86; Pädagogen 1,69). Keinen nennenswerten Unterschied gab es dagegen hinsichtlich der Bewertung der *Durchführung der Seminare*. Sie ist von beiden Berufsgruppen mit „gut“ bewertet worden.

Abb. 4-6: Verschiedene Aspekte des PAT-Projekts im Urteil der Teilnehmer, nach Berufsgruppen (Mittelwerte; 1 =sehr gut; 2=gut; 3=geht so; 4=eher nicht so gut; 5=schlecht)



4.3 Zur Relevanz der einzelnen Seminare für den Berufsalltag im Urteil der Teilnehmer

Anhaltspunkte dafür, ob die im Rahmen des PAT-Projekts durchgeführten Seminare tatsächlich einen Beitrag zur Förderung der Handlungskompetenz im Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Gewalt im Ausbildungsalltag geleistet haben, ergeben sich unter anderem aus der persönlichen Einschätzung der Berufsbildner selbst, insbesondere in Bezug auf die Praxisrelevanz der einzelnen Seminare. Hierzu hat das vorangegangene Kapitel bereits einen wichtig Befund vorgestellt, der im Folgenden differenzierter beleuchtet wird.

Von Interesse ist nunmehr, wie sich die Praxisrelevanz des PAT-Projekts bezogen auf die einzelnen Themen- bzw. Seminarangebote darstellt. Zu diesem Zweck wurden die Teilnehmer gezielt danach befragt, wie sie die Nützlichkeit der einzelnen Seminare für ihren Berufsalltag bewerten.¹

Wie die folgende Abbildung zeigt, haben die Teilnehmer die für das XENOS-Programm spezifischen Themen „Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung“, „Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung“ sowie „Interkulturelle Kompetenzen“ deutlich weniger häufig als relevant für ihren Berufsalltag eingeschätzt wie jene Themen, die sich mit didaktischen und methodischen Fragen der Berufsausbildung befassen. Eine Ausnahme bildet hier lediglich das Seminar „Konfliktlösungskompetenz in der Berufsausbildung“, das von den meisten Teilnehmern (87%) als hoch relevant für den persönlichen Berufsalltag beurteilt worden ist.

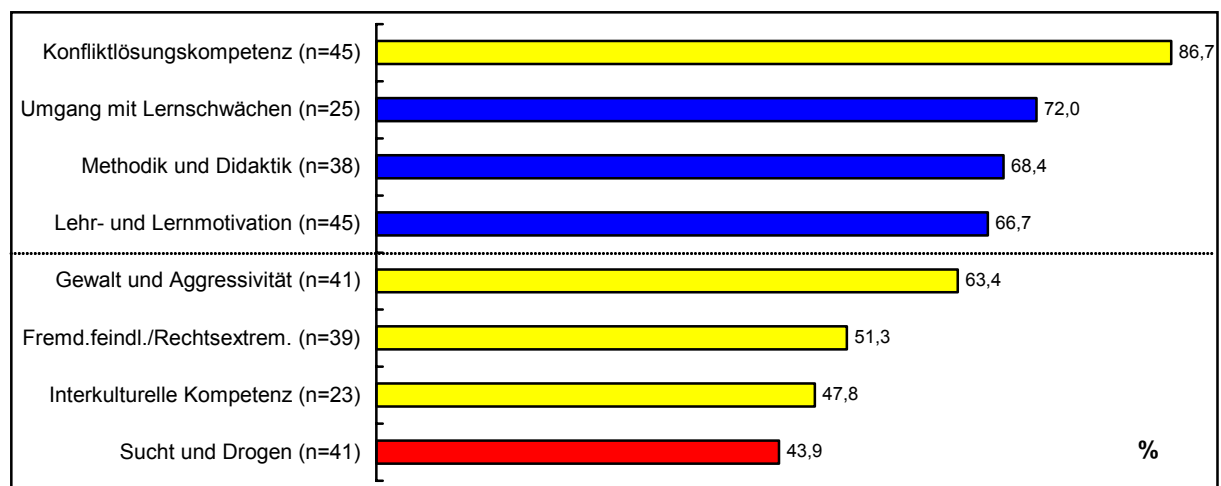
Diese Befragungsergebnisse bestätigen, was bereits der Zwischenbericht herausgearbeitet hat, dass die vom XENOS-Programm thematisierten Probleme im Ausbildungsalltag offensichtlich von eher untergeordneter Bedeutung sind für die Berufsbildner, und dass es ihnen vor allem darum ging, beruflich wichtige Kenntnisse und konkrete Hilfestellungen für den Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung vermittelt zu bekommen. Der Zwischenbericht ist auf die Erwartungen, mit denen die Teilnehmer in das Projekt gekommen sind, ausführlich eingegangen.²

Die Tatsache, dass das Seminar „Konfliktlösungskompetenz in der Berufsausbildung“ mit deutlichem Abstand vor den anderen Seminaren von den meisten Teilnehmern als nützlich oder sogar sehr nützlich für den Berufsalltag bewertet wurde, macht allerdings deutlich, dass hiermit ein Thema angeboten worden ist, das gewissermaßen von übergreifender Bedeutung ist, weil es sowohl für das XENOS-Programm spezifische Aspekte als auch alltagstypische Problemstellungen mit einschließt.

¹ Siehe Fragebogen, Frage 2, im Anhang.

² Siehe Christe 2003, S. 21ff. und S. 34f.

Abb. 4-7: Als nützlich oder sehr nützlich für den Berufsalltag haben Prozent der Teilnehmer die einzelnen Seminare bewertet.



in Klammern absolute Zahl der Teilnehmer unter den Befragten an dem betreffenden Seminar.
Die Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf die Zahl der Teilnehmer, die an dem Seminar teilgenommen haben.

© IAJ

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die von den Teilnehmern für die einzelnen Seminare getroffenen Bewertungen zeigen, dass die Praxisrelevanz der einzelnen Seminarangebote sehr unterschiedlich eingeschätzt wird. Dies ist nicht zuletzt auch Ausdruck der Tatsache, dass die Teilnehmer in ihrem Berufsalltag mit ganz unterschiedlichen Problemen konfrontiert sind, bei denen Fragen der Gestaltung des Ausbildungsverhältnisses eine deutlich größere Rolle spielen als die spezifischen Probleme von Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus, mit denen sie im Alltag eher weniger zu tun haben.

Insofern lässt sich aufgrund der Tatsache, dass zwei Drittel bis knapp drei Viertel der Teilnehmer denjenigen Seminaren, die sich mit didaktischen und methodischen Fragen der Berufsausbildung befassen, eine hohe bis sehr hohe Nützlichkeit bescheinigen, vermuten, dass hier Transfereffekte im Sinne des Projektziels in Gang gesetzt worden sind und die einzelnen Seminare – wenn auch in unterschiedlicher Weise und Intensität – ihren Beitrag zur Erhöhung der Handlungskompetenz der Berufsbildner geleistet haben.¹

4.4 Persönliche Lerneffekte der Teilnehmer

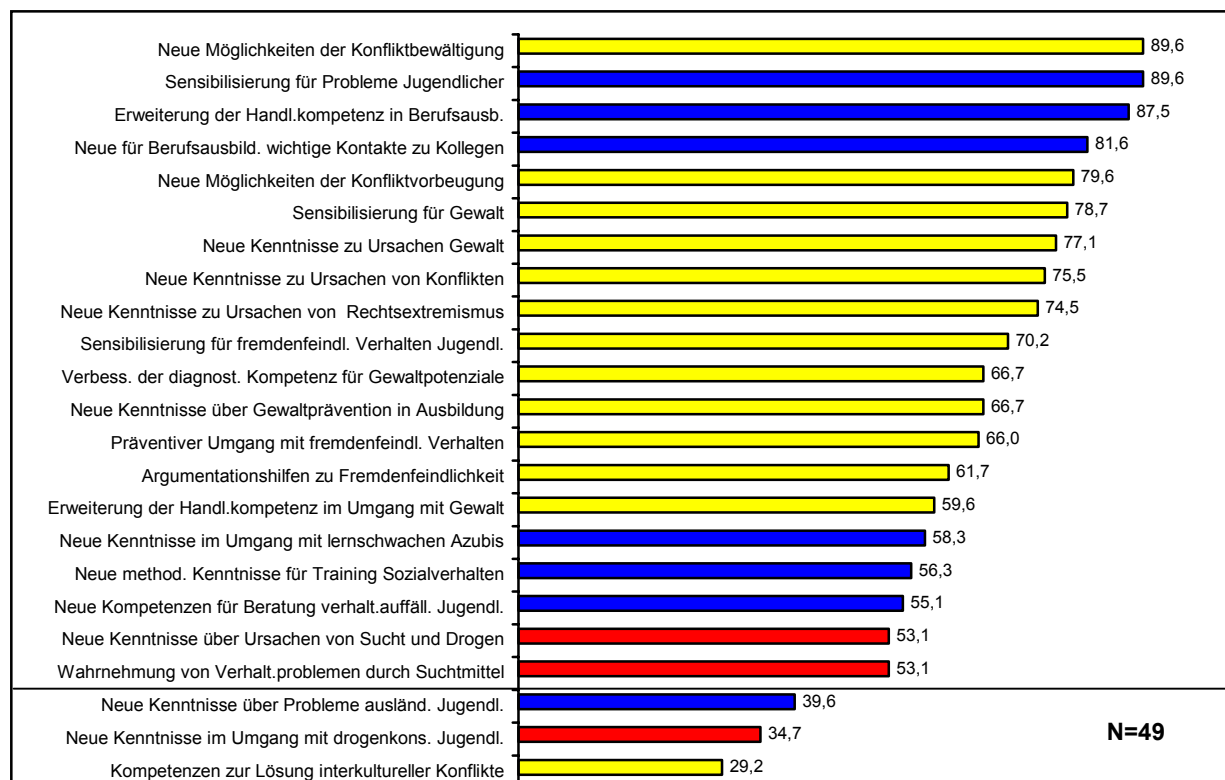
Eine weitere Präzisierung dieses Befundes ergibt sich aus den Antworten der Teilnehmer auf die Frage, was sie aus den einzelnen Seminaren für sich persönlich mitgenommen haben. Um hier zu einer möglichst differenzierten Einschätzung zu kommen, wurden die Teilnehmer anhand einer detaillierten Liste danach befragt, was

¹ Die mit ausgewählten Teilnehmern geführten vertiefenden Gespräche bestätigen diese Schlussfolgerung ebenso wie die in Kapitel 4.5 und 4.6 dokumentierten persönlichen Äußerungen der Teilnehmer.

ihnen die Seminare im Einzelnen gebracht bzw. nicht gebracht haben.¹ Aus den Antworten lässt sich erkennen, in welchen Bereichen das PAT-Projekt zu einem Lern- bzw. Kompetenzzuwachs geführt hat und wo eher nicht.

Wie die folgende Abbildung zeigt, stehen die Sensibilisierung für Probleme Jugendlicher, neue Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung (Erweiterung der Handlungskompetenz) dabei an vorderster Stelle (blaue Balken). Aber auch der Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich der speziellen Thematik des Xenos-Programms (Ursachen von Fremdenfeindlichkeit und Gewalt; Umgang mit Erscheinungen von Fremdenfeindlichkeit und Gewalt) spielen eine herausragende Rolle (gelbe Balken). Als ein gewissermaßen außerhalb der sonstigen Kategorien liegender, gleichwohl nicht weniger wichtiger Befund ist die Tatsache zu werten, dass mehr als vier Fünftel der Teilnehmer angegeben haben, neue, für die Berufsausbildung wichtige Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen aus Betrieben bzw. Berufsschulen bekommen zu haben. Dies zeigt, dass das PAT-Projekt neben intendierten Effekten auch weitere Effekte hatte, die für die künftige Verbesserung der Berufsausbildung von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind.

Abb. 4-8: Die Seminare haben Prozent der Teilnehmer Folgendes gebracht: (in %)



gelbe Balken = zentrale Xenos-Themen
 blaue Balken = Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung
 rote Balken = Suchtproblematik

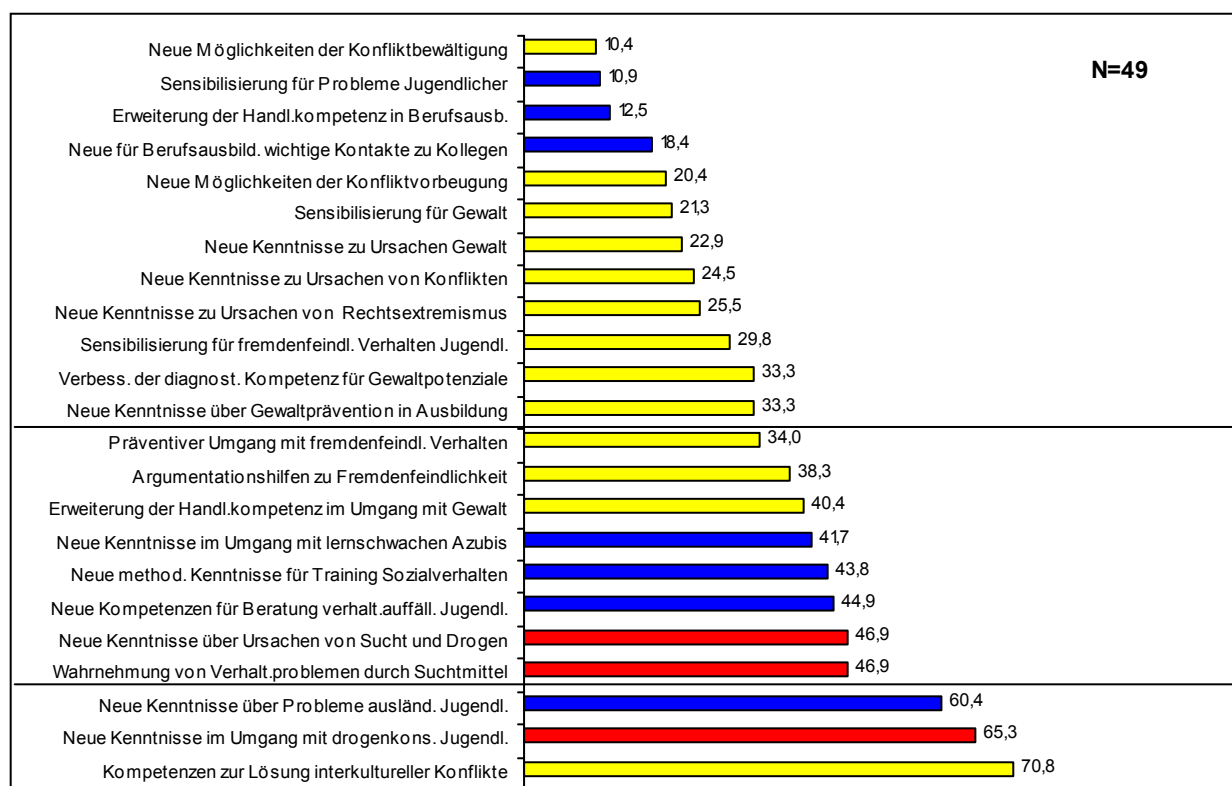
© IAJ

¹ Siehe Fragebogen, Frage 6, im Anhang.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Befunde fällt außerdem auf, dass in nahezu allen Bereichen der zentralen Xenos-Themen (gelbe Balken) mindestens zwei Drittel der Teilnehmer angegeben haben, dass ihnen die Seminare einen Kenntnis- oder Kompetenzzuwachs gebracht haben. Dies zeigt, dass trotz der Tatsache, dass bei den Teilnehmern allgemeine Fragen der Berufsausbildung eine deutlich größere Rolle gespielt haben als die spezifischen Xenos-Themen, und die Teilnehmer auch in Bezug auf diese Fragen den größten persönlichen Nutzen für sich gesehen haben, es dem PAT-Projekt gleichwohl in einem äußerst beachtlichen Maße gelungen ist, die Teilnehmer für die Themen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit in der Berufsausbildung zu sensibilisieren und hier zu einem Kompetenzzuwachs beizutragen.

Dieses Ergebnis wird noch deutlicher, wenn man die Perspektive wechselt und fragt, in welchen Bereichen den Berufsbildnern die Teilnahme an den Seminaren explizit *nichts* gebracht hat¹. So gaben lediglich rund ein Zehntel der Teilnehmer an, keine neuen Möglichkeiten der Konfliktbewältigung erlernt zu haben, nicht für die Probleme Jugendlicher sensibilisiert worden zu sein und auch keine Erweiterung ihrer Handlungskompetenz für die Berufsausbildung erfahren zu haben. Dies ist noch einmal ein sehr deutlicher Hinweis auf die Zielerreichung des PAT-Projekts.

Abb. 4-9: Die Seminare haben Prozent der Teilnehmer Folgendes nicht gebracht: (in %)



gelbe Balken = zentrale Xenos-Themen
 blaue Balken = Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung
 rote Balken = Suchtproblematik

© IAJ

¹ Dies ist möglich, weil die Teilnehmer gebeten wurden, explizit anzugeben, worin ihnen die Teilnahme an den Seminaren nichts gebracht hat.

Vergleicht man wie schon zuvor auch hier Ausbilder und Pädagogen miteinander, so zeigt sich überraschenderweise eine beträchtliche Übereinstimmung zwischen den beiden Berufsgruppen. Für die meisten Themen- und Handlungsbereiche stimmen sie weitgehend in der Beurteilung dessen überein, was ihnen die Teilnahme an dem Projekt persönlich gebracht hat. Dies war so nicht unbedingt zu erwarten gewesen.

Keine nennenswerten Unterschiede¹ zwischen beiden Berufsgruppen gibt es in Bezug auf die Bereiche Umgang mit Konflikten, Kompetenzzuwachs in Bezug auf den Umgang mit den Problemen Jugendlicher, Erwerb neuer wichtiger Kontakte zu Kollegen, neue Kenntnisse über Rechtsextremismus, Gewaltprävention und Argumentationshilfen im Umgang mit Fremdenfeindlichkeit, Probleme ausländischer Jugendlicher und interkulturelle Konflikte sowie in Bezug auf neue Kenntnisse im Umgang mit Drogen konsumierenden Jugendlichen.

Deutliche Unterschiede² zwischen beiden Berufsgruppen gibt es hingegen vor allem in Bezug auf spezielle Bereiche der Xenos-Thematik sowie in Bezug auf Erscheinungsformen und Ursachen von Drogen. Und auch in Bezug auf den Erwerb neuer Kenntnisse für den Umgang mit lernschwachen Auszubildenden gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildern und den Pädagogen.

Wie die folgende Tabelle zeigt, sind es allerdings nur zwei Bereiche, in denen die Pädagogen häufiger als die Ausbilder angeben, einen Kompetenzzuwachs durch die Teilnahme am PAT-Projekt erfahren zu haben. Dies ist in Bezug auf eine Sensibilisierung für Erscheinungen von Gewalt und Aggressivität bei Jugendlichen sowie in Bezug auf eine Erweiterung der Handlungskompetenz im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit der Fall.

Deutlich häufiger als die Pädagogen haben die Ausbilder hingegen neue Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen erwerben sowie ihre diagnostische Kompetenz zur Erkennung von Gewaltpotenzialen verbessern und neue Kenntnisse über den präventiven Umgang mit fremdenfeindlichem Verhalten gewinnen können. Auch in Bezug auf das Thema „Drogen“ haben die Ausbilder offenbar stärker von den Seminaren profitiert als die Pädagogen. Dasselbe gilt für die Gewinnung neuer Erkenntnisse im Umgang mit lernschwachen Auszubildenden. Auch hier haben die Ausbilder offensichtlich stärkeren Nutzen aus den Seminaren gezogen als die Pädagogen.

¹ Als unerheblicher Unterschied gelten Abweichungen von weniger als zehn Prozentpunkten.

² Mehr als 15 Prozentpunkte.

Tab. 4-2: Für Prozent der Ausbilder und Pädagogen haben die Seminare gebracht:

Die Seminare haben gebracht	Aus- bilder	Päda- gogen	Differenz Ausbild. zu Pädag..
Zu speziellen Xenos-Themen	%	%	%
1. Neue Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Aggressivität und Gewalt unter Jugendlichen	82	62	20
2. Sensibilisierung für Erscheinungen von Gewalt und Aggressivität bei Jugendlichen	73	92	-19
3. Erweiterung der Handlungskompetenz im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit ganz allgemein	67	85	-18
4. Verbesserung der diagnostischen Kompetenz zur Erkennung von Gewaltpotenzialen	71	54	17
5. Neue Kenntnisse über den präventiven Umgang mit fremdenfeindlichem Verhalten	70	54	16
Zum Thema „Drogen“	%	%	%
1. Neue Erkenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Sucht und Drogen	60	31	29
2. Erweiterung der Wahrnehmung von Lern- und Verhaltensproblemen Jugendlicher, die durch Suchtmittel bewirkt sind	57	39	18
Zum „Umgang mit Auszubildenden“	%	%	%
1. Neue Erkenntnisse im Umgang mit lernschwachen Auszubildenden	65	46	19

© IAJ

4.5 Persönliche Folgerungen der Teilnehmer

Eine weitere Konkretisierung der hier dargestellten Befunde ergibt sich aus den qualitativen Aussagen, die die Teilnehmer auf die Frage, was sie für sich persönlich aus dem PAT-Projekt mitnehmen¹, gemacht haben. Insgesamt 40 der 49 Befragten (82%) gaben an, einen persönlichen Nutzen für sich aus dem PAT-Projekt mitzunehmen. Die meisten von ihnen haben diesen Nutzen explizit benannt.

Was bereits anhand der quantitativen Befunde deutlich geworden ist, wird durch die qualitativen Aussagen der einzelnen Teilnehmer noch einmal sehr anschaulich unterstrichen. Sie zeigen, dass dem Erfahrungsaustausch eine ganz zentrale Rolle zukam. Der Austausch mit Kollegen und Kolleginnen aus anderen Betrieben oder

¹ Siehe Fragebogen, Frage 7, im Anhang.

Schulen über Problemlösungen im Umgang mit Auszubildenden; wertvolle Tipps, neue Denkanstöße und viele konkrete Anregungen für die tägliche Arbeit in der Berufsausbildung, die weitere Sensibilisierung für die Probleme und das Verhalten Jugendlicher sowie die Schärfung der Wahrnehmung von Jugendlichen stand für die Berufsbildner dabei im Vordergrund. Dies zeigt noch einmal sehr deutlich, welcher Stellenwert dem Erfahrungsaustausch im Rahmen von Fortbildung zukommt, stellt er doch ein unverzichtbares Medium des Lernprozesses dar, bei dem sich eigene praktische Erfahrungen, praktische Erfahrungen anderer, gemeinsame Reflexion und in den Seminaren vermitteltes theoretisches Wissen miteinander verknüpfen.

Als weitere wichtige Aspekte, die die Teilnehmer für sich persönlich aus dem PAT-Projekt mitgenommen haben, wurden genannt: die Bestätigung, im Beruf vieles richtig gemacht zu haben; die Erweiterung der allgemeinen Kenntnisse und des persönlichen Horizonts; die Stärkung des Selbstbewusstseins durch die Erkenntnis, dass viele in der Berufsausbildung Tätigen ähnliche Probleme haben; neue Kontakte für die weitere Arbeit; eine höhere Sensibilisierung für die spezifischen XENOS-Themen; der Erwerb von Konfliktlösungsstrategien; die Vertiefung des pädagogischen und psychologischen Basiswissens; der Erwerb neuer Kenntnisse über Veränderungen in der heutigen Generation.

Die folgende Tabelle dokumentiert eine Auswahl entsprechender Äußerungen von Teilnehmern, gegliedert nach verschiedenen Aspekten und differenziert nach Berufsgruppe und Geschlecht.

Tab. 4-3: Aussagen der Teilnehmer darüber, was sie persönlich aus dem PAT-Projekt für sich mitnehmen, nach Berufsgruppe und Geschlecht

(A=Ausbilder; P=Pädagoge; m=männlich; w=weiblich)

Erfahrungsaustausch, neue Kontakte und konkrete Anregungen für den Berufsalltag

- Erfahrungsaustausch mit Lehrern und Ausbildern. Problemlösungen in anderen Betrieben und Schulen (praktische Beispiele) (A/m)
- Neue Kenntnisse zu verschiedenen Themen und Erfahrungsaustausch mit Kollegen (A/m)
- Durch den Erfahrungsaustausch mit den Kollegen viele wertvolle Tipps zum Umgang mit Jugendlichen in der Ausbildung (A/m)
- Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildern, mit Berufsschullehrern und neue Denkanstöße im Umgang mit Azubis (A/m)
- Kontakte, Anregungen, viele Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, die man in dieser Zusammensetzung sonst nicht trifft (P/m)
- Konfliktlösungsstrategien, „Motivationsspielchen“, intensiver Austausch Ausbilder – Lehrer (P/w)
- Sehr viele Anregungen, Denkanstöße (P/m)
- Sehr viel neue Anregungen und Möglichkeiten für die tägliche Arbeit mit Jugendlichen (A/m)
- Erfahrungsaustausch, Ideen für Umsetzung im Alltag, Motivation, neue Kontakte, mehr Verständnis ... (A/w)
- Neue Erkenntnisse über Verhaltensformen und Schlussfolgerungen und Veränderung meiner Reaktion in brenzligen Situationen. Mehr Austausch mit anderen Kollegen und im Team (A/m)
- Mehr Sachkenntnis zum Phänomen Azubi (P/m)
- Man soll nie voreilig und voreingenommen be- bzw. verurteilen – nicht alles was „schlimm“ aussieht, ist wirklich schlecht (A/m)
- Neue Erkenntnisse zur Drogenproblematik, Konfliktbewältigung und Rechtsextremismus (A/m)

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 4-3

Stärkung des Selbstwertgefühls

- Die Bestätigung, dass ich in meinem Beruf vieles richtig gemacht habe! (A/m)
- keiner ist alleine (P/m)
- Viele in der Berufsausbildung Tätigen haben ähnliche Probleme und Schwierigkeiten, diese Erkenntnis stärkt einen (A/m)
- Ich stehe mit den „Problemen / Aufgaben“ nicht alleine da (A/w)
- Bestätigung von Handlungen des Berufslebens und neue Kontakte für die weitere Arbeit (A/m)
- Selbstwertgefühl, Hoffnung für die Zukunft, viele Anregungen, konkrete Methoden für den Alltag (A/m)
- Die Erkenntnis, dass es in anderen Bildungsträgern ähnlich gelagerte Problemfälle gibt und man mit seiner Arbeit trotz allem richtig liegt! (P/m)

Gesellschaftliche Aspekte

- Die Erkenntnis, wie wenig man als Lehrer ausrichten kann, wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht stimmen! (A/m)
- Lehrer / Ausbilder können nur begrenzt Einfluss nehmen (gesetzliche Rahmenbedingungen und Hierarchien sind vorgegeben) (A/m)
- Dass der Lehrerberuf immer mit Lernen verbunden ist, d.h. man muss sich stets bereithalten, Neues zu lernen. (ohne Angabe)

Sensibilisierung für den Berufsalltag und für Jugendliche

- Höhere Sensibilisierung für alle PAT-Themen. Kompetenter Umgang mit Konflikten (A/m)
- Sensibilisierung für alltägliche Probleme (P/w)
- Sensibilisierung gegenüber Problemen Jugendlicher; Versuch größerer Toleranz (ohne Angabe)
- Sensibilisierung für Themen, die in den Seminaren behandelt wurden (A/m)
- Veränderungen in der heutigen Generation Rechnung tragen (A/m)
- Sensibilisierung für Probleme, die an der Oberfläche erscheinen, vom Jugendlichen nicht angesprochen werden; diese zu erkennen (A/m)

Erweiterung der Handlungskompetenz

- Erweiterung meiner Handlungskompetenz im Umgang mit Auszubildenden sowie neue theoretische Kenntnisse auf verschiedenen Gebieten (A/w)
- Erweiterte Handlungskompetenz in der Ausbildung von Jugendlichen (A/m)
- Erneute Sensibilisierung für die Probleme und das Verhalten Jugendlicher. Die Erkenntnis, wie wichtig Lernmotivation ist (A/w)
- Mehr Handlungskompetenz und Sicherheit im Umgang mit den Teilnehmern, Vertiefung des Basiswissens bezogen auf pädagogisches und psychologisches Handwerkszeug (P/w)
- Kenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit lernschwachen/verhaltensauffälligen Jugendlichen; Konfliktkompetenz (P/w)
- Erweiterung der Handlungskompetenzen (A/m)

Allgemeine Horizonsenerweiterung

- allgemeine Horizonsenerweiterung (A/m)
- allgemeine Erweiterung meines Gesichtsfeldes über die Gesamtproblematik im Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung (A/m)
- Einen besseren Umgang mit den o.g. Problemen / Konflikten (A/w)

© IAJ

4.6 Auswirkungen des PAT-Projekts auf den Berufsalltag der Berufsbildner

Die in Kapitel 4.5 dargestellten Befunde haben bereits deutlich gezeigt, dass das PAT-Projekt nicht ohne Wirkung geblieben ist und die Teilnehmer nicht nur wichtige neue Erkenntnisse mitgenommen haben, sondern zum Teil auch weit reichende Folgerungen für sich persönlich gezogen haben. Da das PAT-Projekt jedoch in erster Linie auf das Handeln im Berufsalltag abgezielt hat, war für die Untersuchung von besonderem Interesse, inwieweit sich hier Veränderungen feststellen lassen und die Teilnahme an dem Projekt Auswirkungen auf das praktische Handeln der Teilnehmer in ihrem persönlichen Berufsalltag hat.

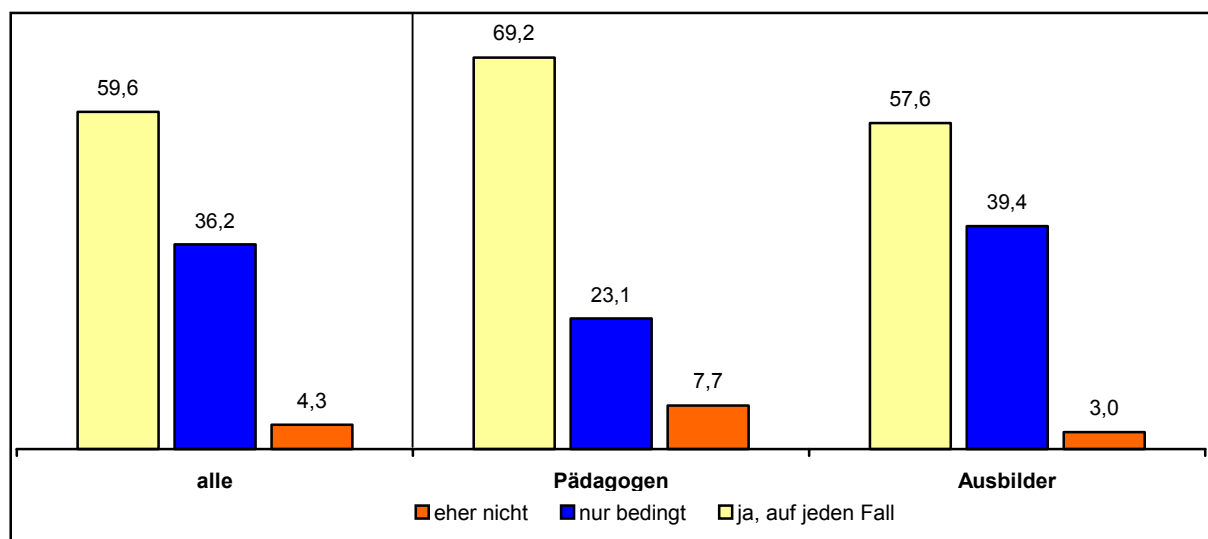
Da sich entsprechende Veränderungen im Rahmen der Begleituntersuchung nicht direkt beobachten bzw. erfassen ließen – so war weder eine Erfassung des Ausgangsstandes für die einzelnen Teilnehmer noch eine unmittelbare Beobachtung der einzelnen Teilnehmer vor Ort nach Beendigung des PAT-Projekts möglich¹ – konnten entsprechende Befunde nur indirekt erschlossen werden.

Um entsprechende Erkenntnisse zu gewinnen, wurden die Teilnehmer danach gefragt, ob die im Rahmen der einzelnen Seminare erworbenen Kenntnisse Auswirkungen auf ihr Handeln im Berufsalltag hat und was sie künftig anders machen werden als bisher.² Die hierbei gewonnenen Befragungsergebnisse sind äußerst bemerkenswert. So gaben rund drei Fünftel aller befragten Teilnehmer (28) an, dass die im Rahmen des PAT-Projekts erworbenen Kenntnisse auf jeden Fall Auswirkungen auf ihr Handeln im Berufsalltag hätten, während gut ein Drittel der Teilnehmer (17) meinten, nur bedingt Auswirkungen auf ihr Handeln im Berufsalltag beobachten zu können. Lediglich ein Teilnehmer (3%) gab an, dass die Teilnahme am PAT-Projekt für ihn keine Auswirkungen auf sein Handeln im Berufsalltag habe.

Unterscheidet man auch hier wieder die beiden Berufsgruppen, so wird allerdings ein deutlicher Unterschied zwischen Ausbildern und Pädagogen sichtbar. So geben die Pädagogen deutlich häufiger als die Ausbilder an, dass das PAT-Projekt Auswirkungen auf ihren Berufsalltag habe.

¹ Dies hätte im übrigen auch den Rahmen der Untersuchung gesprengt und wäre auch bei größeren zeitlichen Ressourcen von der methodischen Anlage her kaum zu leisten gewesen.

² Siehe Fragenbogen, Fragen 8 und 9, im Anhang.

Abb. 4-10: Auswirkungen des PAT-Projekts auf das Handeln im Berufsalltag? (in %)

© IAJ

Von besonderem Interesse für die Begleituntersuchung war nunmehr vor allem die Frage, in welcher Hinsicht sich das PAT-Projekt auf das berufliche Handeln auswirken würde. Hinweise darauf haben ja bereits die in Kapitel 4.5 dargestellten Befunde gegeben. Sie werden durch weitere qualitative Äußerungen der Teilnehmer weiter konkretisiert.

Insgesamt knapp drei Viertel aller befragten Teilnehmer (36) haben sich explizit dazu geäußert, was sie in ihrem Ausbildungsalltag künftig persönlich anders machen werden.¹ Diese Äußerungen können als deutliche Belege dafür gewertet werden, dass sich Effekte des PAT-Projekts in Bezug auf die Steigerung der Handlungskompetenz der Ausbilder und Pädagogen nachweisen lassen.

Wesentliche Folgerungen der Teilnehmer für ihren Ausbildungsalltag bestehen darin, die im Verlauf des PAT-Projekts gewonnenen neuen Erkenntnisse in Bezug auf Methodik und Didaktik in ihr Ausbildungshandeln einfließen zu lassen; die in Bezug auf die Konfliktthematik neu hinzu gewonnenen Kenntnisse und Handlungsmuster selbst bei der Konfliktlösung anzuwenden sowie Konflikte frühzeitiger zu erkennen; das Verhalten der Auszubildenden aufmerksamer und mit mehr Wissen zu beobachten; die Themen Gewalt, Drogen und Fremdenfeindlichkeit in die Ausbildung zu integrieren (z.B. durch einen Workshop); Lernschwächen früher erkennen und deshalb besser gegensteuern zu können.

Weitere Folgerungen sind: mehr Zeit für Nicht-Fachgespräche mit Azubis aufzuwenden, um deren „private“ Sorgen kennen zu lernen und ihr Verhalten zu verstehen, „den Azubi als ganzen Menschen zu sehen“ und nicht nur Wissensvermittlung zu

¹ Siehe Fragebogen, Frage 9, im Anhang.

betreiben sowie auf Methodenvielfalt zu achten; sensiblere Ursachenforschung zu betreiben und mehr Verständnis für Andersartigkeiten zu zeigen sowie bei Auffälligkeiten schneller zu reagieren.

Solche und ähnliche Folgerungen, die die Teilnehmer für sich aus dem PAT-Projekt ableiten, sprechen mit hoher Plausibilität dafür, dass die Seminare tatsächlich zu persönlichen Handlungsfolgerungen geführt haben, auch wenn diese durch die wissenschaftliche Begleituntersuchung nicht unmittelbar beobachtet werden konnten.

Die folgende Tabelle gibt einen exemplarischen Überblick über die von den befragten Teilnehmern gemachten Äußerungen dazu, was sie in ihrem Ausbildungsalltag künftig anders machen werden.

Tab. 4-4: Exemplarische Äußerungen Teilnehmer darüber, was sie persönlich in ihrem Ausbildungsalltag künftig anders machen werden, nach Berufsgruppen und Geschlecht

<p>Ausbilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die neuen Erkenntnisse in die Ausbildung bei der Methodik und Didaktik sowie bei der Konfliktlösung einfließen lassen (<i>m</i>) • Das Verhalten der Auszubildenden aufmerksam und mit mehr Wissen beobachten (<i>m</i>) • Die Themen Gewalt, Drogen und Fremdenfeindlichkeit in die Ausbildung integrieren, z.B. Workshop (<i>m</i>) • situationsabhängig (<i>m</i>) • Lernschwächen früher erkennen und gegensteuern, Konflikte frühzeitig erkennen (<i>m</i>) • mehr Zeit für Nicht-Fachgespräche mit Azubis aufwenden, um ihre „privaten“ Sorgen zu kennen und ihr Verhalten zu verstehen (<i>m</i>) • Den Azubi als ganzen Menschen sehen, nicht nur auf Wissensvermittlung achten. Auf Methodenvielfalt achten (<i>m</i>) • Mehr Verständnis zu Andersartigkeiten zeigen (<i>m</i>) • Fachlich nichts. Erkennen von menschlichen und/oder „Lernprobleme“ der Jugendlichen aufmerksamer behandeln (<i>m</i>) • Einfluss auf die Weiterbildung der haupt- und nebenamtlichen Ausbilder. Aufnahme der PAT-Themen in den Ausbildungsalltag (<i>m</i>) • Ich werde mich bemühen, mein eigenes Verhalten stärker zu reflektieren und an eigenen Schwächen verstärkt arbeiten (<i>m</i>) • Hintergrundwissen über Jugendliche / Verhaltensweisen ist verbessert worden, mehr Verständnis für bestimmte Verhaltensweisen (<i>m</i>) • Praktische Beispiele, Übungen etc. in den Ausbildungsalltag einfließen lassen und Verhaltensmuster in den entsprechenden Situationen anwenden (<i>m</i>) • Ich werde alles stärker überdenken, was ich beobachte und was ich selbst tue. Fühle mich besser vorbereitet und lockerer (<i>m</i>) • Muss sich in bestimmten Situationen ergeben (<i>m</i>) • Intensivere Gespräche mit allen Azubis (Klassengespräche zur Lernmotivation, Einzelgespräche); Verhalten analysieren und Verbesserungsprozess bewirken; Vertrauen auch im persönlichen Bereich festigen (<i>m</i>) • Zielgerichtetes Hinterfragen bei Konflikten (<i>m</i>) • Mehr beobachten, zuhören, nachdenken; nach Möglichkeit keine Vorverurteilungen (<i>m</i>) • Im Verhalten der Jugendlichen schnelle Veränderungen wahrnehmen und reagieren; Wichtig ist auch zu wissen, wo kommt der Jugendliche her, wer sind seine Freunde, welchen Freizeitbeschäftigungen geht er nach (<i>m</i>) • Sensibler Umgang mit auffälligen Jugendlichen; Augen noch offener halten; mehr Einfühlsamkeit; mehr Verständnis (<i>m</i>) • Sensiblere „Ursachenforschung“ (<i>w</i>) • Ich werde Probleme / Konflikte versuchen zu lösen, wenn ich sie bereits erahne (also nicht mehr darauf warten, dass sie sich vielleicht von selbst erledigen) (<i>w</i>) • Ich möchte künftig bei Auffälligkeiten schneller reagieren (<i>w</i>) • Subjektive Wahrheit eines jeden verstehen und bei der Lösung von Problemen helfen. Motivationsfindung. Anlernen von Azubis mit neuen Kenntnissen, ausprobieren lassen, selbst nach Lösungen suchen lassen (<i>w</i>) <p>Pädagogen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsequenteres Vorgehen (<i>m</i>) • Im Sinne von Handlungsanweisung und konkreten Bezügen zur alltäglichen Ausbildungssituation kann ich die Frage nicht konkret beantworten. Der Wert des Seminars lag für mich im Austausch mit den Kollegen und den Kontakten (<i>m</i>) • Sensibel mit Sprache (eigene und die andere) umgehen. Sehr früh reagieren (<i>m</i>) • Stärkere Reflexion der eigenen pädagogischen Tätigkeit (<i>m</i>) • Stärken der Schüler einbeziehen (<i>m</i>) • Frühzeitiges Bewusstmachen von Konfliktpotenzial und frühes „Gegensteuern“ (<i>w</i>) • Sensibilisierter, toleranter, aufgeschlossener an die Gesprächsführung mit Jugendlichen gehen, ohne Abstriche an den gesellschaftlichen Erziehungszielen und eigenen Werten zu machen (<i>w</i>) • Besserer Umgang mit Jugendlichen mit: Suchtproblemen / Verhaltensauffälligkeiten / Konflikten – gewaltfreie Kommunikation. Umsetzung methodischer Hinweise zum Sozialtraining (<i>w</i>) • Differenziertere Herangehensweise bei auffälligen Jugendlichen (Hinterfragen); Konfliktvorbeugung/-bewältigung in der Gruppe (<i>w</i>) • Stärker über Konfliktursachen nachdenken. Die Motivation der Schüler in Richtung Eigenverantwortung lenken. In Konfliktsituationen möglichst umfassend denken und handeln (<i>ohne Angaben</i>)
--

5. Zusammenfassung und Folgerungen

5.1 Programmziele und Ziele des PAT-Projekts als Maßstab für den Erfolg des Projekts

Das XENOS-Programm wurde nicht zuletzt deshalb entwickelt, weil vielen Akteuren Handlungshilfen für den Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fehlen, weil es Unsicherheit darüber gibt, wann Handlungsbedarf besteht, weil Kenntnisse darüber fehlen, wo die Ursachen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus liegen, weil wenig bekannt ist, welche Handlungsmöglichkeiten es gibt und wie Veränderungsprozesse hinsichtlich fremdenfeindlicher Einstellungen oder im Umgang miteinander initiiert werden können.¹ Von daher ist das XENOS-Programm „als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege und Methoden bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angelegt. Erfolgreiche Handlungsansätze sollen verbreitet und über Multiplikatoren (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen) in der Gesellschaft verankert werden.“² Das PAT-Projekt schließt genau hier an, indem es sich die „Förderung der Handlungskompetenz von beruflichem Bildungspersonal im Umgang mit Aggressivität, Gewalt und Rechtsextremismus in der Ausbildung“ zum Ziel gesetzt hat.³

Allerdings hat sich das Projekt damit ein nicht gerade bescheidenes Ziel gesetzt. Hinzu kommt, dass man hinsichtlich der Beantwortung der Frage, inwieweit dieses Ziel überhaupt zu realisieren ist, vor erhebliche theoretische wie methodische Probleme gestellt ist. So haben die hier vorgestellten empirischen Befunde zwar durchaus eine hohe Plausibilität, doch würde man sicher zu weit gehen, sie als methodisch *eindeutig* abgesicherte empirische Belege anzusehen. Dies hat nicht nur mit spezifischen Messproblemen zu tun, sondern auch mit der Konzeptualisierung von „Handlungskompetenz“.

Wie der folgende Abschnitt zeigt, handelt es sich hierbei um einen hochkomplexen Begriff, was im alltäglichen Sprachgebrauch oftmals nicht beachtet wird. Im Folgenden wird daher versucht, einige Aspekte von „Handlungskompetenz“ näher zu beleuchten. Damit soll zum einen der Versuchung vorgebeugt werden, die Befunde der Begleituntersuchung überzuinterpretieren, zum anderen soll damit aber auch deutlich gemacht werden, wie schwierig es ist, realistisch einzuschätzen, inwiefern Fortbildungsseminare dazu beitragen können, Handlungskompetenz zu fördern.⁴ Dies gilt auch für das PAT-Projekt.

¹ Siehe XENOS-Programm, S. 20

² Fragen zum Programm, S. 1

³ Siehe PAT-Konzeption, S. 1

⁴ Siehe dazu auch, Sauter 1998, Kompetenzentwicklung 2000, BMBF 2000, Kompetenzentwicklung 2001

5.2 „Handlungskompetenz“ – ein schwieriger Begriff

In der fachwissenschaftlichen Diskussion besteht Übereinstimmung darüber, dass menschliches Verhalten und Handeln von einander zu unterscheiden sind.¹ Handeln ist demnach als eine sehr spezifische Form des Verhaltens anzusehen. Versteht man Handlungskompetenz als Voraussetzung für effektives Handeln, so geht es hier um eine sehr spezifische Form menschlichen Verhaltens, nämlich das Vermögen, in einer *bestimmten* Weise zu handeln. Handlungskompetenz ist danach eine wesentliche Voraussetzung für effektives Handeln.

Ohne hier näher darauf eingehen zu können, welches im einzelnen die wesentlichen Merkmale von „Handeln“ im Unterschied zu „Verhalten“ sind², kann festgehalten werden, dass Handlungskompetenz zunächst nichts anderes meint als die Fähigkeit, situationsspezifisch adäquat zu handeln. Dies bedeutet mit anderen Worten, dass Handlungsmuster zur Verfügung stehen müssen, die es erlauben, in unterschiedlichen Situationen sich stellende Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.³ Gleichzeitig bedeutet dies, dass solche situationsspezifischen Handlungsmuster „veränderbar“ sein müssen, was nichts anderes heißt, als dass diese Handlungsmuster durch Lernprozesse erworben, modifiziert und ausgebaut werden. „Situationsspezifisch“ heißt, dass ein Handlungsmuster, das unter spezifischen situativen Bedingungen zielführend ist und sich bewährt hat, unter oftmals schon geringfügig abweichenden Bedingungen angepasst und verändert werden muss, um seine Effektivität beizubehalten. Dies macht unmissverständlich deutlich, dass Handlungskompetenz etwas völlig anderes ist als Handlungsanleitungen, wie sie oftmals von Weiterbildungsveranstaltungen erwartet werden.

Handlungskompetenz setzt sich entsprechend einer in der fachwissenschaftlichen Diskussion weithin geteilten Auffassung aus mehreren Teilkompetenzen und -fähigkeiten zusammen⁴, die sich wie folgt umreißen lassen:⁵

1. *Fachkompetenz* (Fachkenntnisse im Aufgabenbereich, Berufserfahrung);
2. *Soziale Kompetenz* (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit);
3. *Strategische Kompetenz* (Organisationsfähigkeit, Problemlöse- u. Entscheidungsfähigkeit);
4. *Individuelle Kompetenz* (Selbstorganisationsfähigkeit, Fähigkeit zur Selbstkritik, Eigenmotivation);
5. *Interkulturelle Kompetenz* (Beschreibungs- und Erklärungsfähigkeit in Bezug auf eigen-, fremd- und interkulturelle Prozesse, Fremdsprachenkenntnis, Ambiguitätstoleranz).

¹ Siehe Stumpf u.a. 2003, S. 2

² Siehe dazu sehr anschaulich Stumpf u.a. 2003

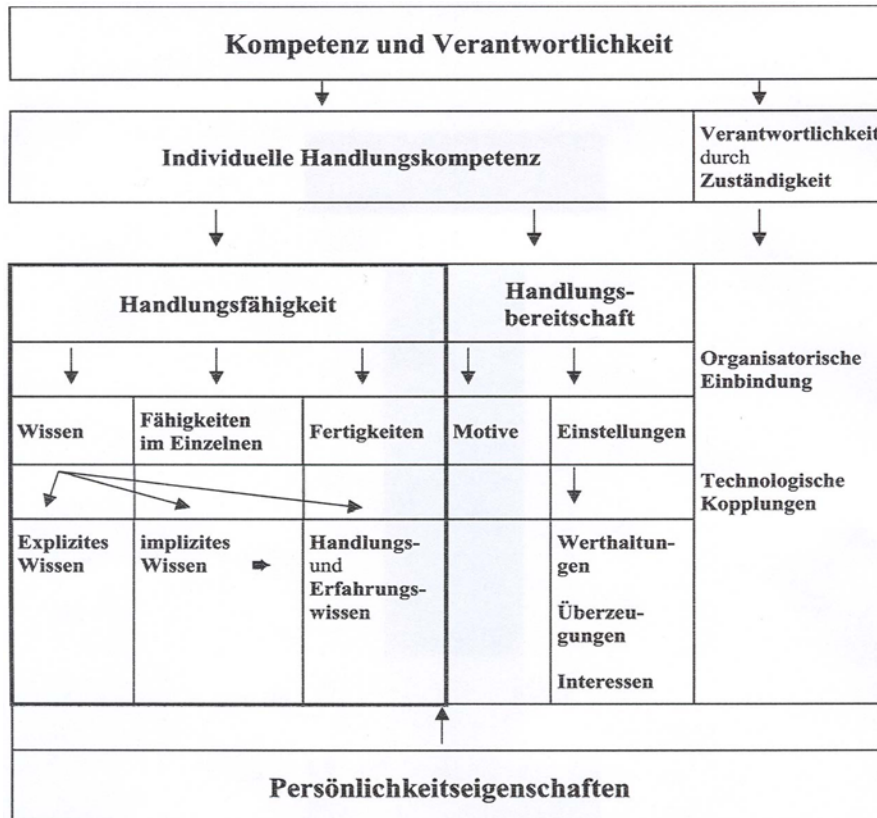
³ Vgl. Greif 1996, S. 163

⁴ Ebd.

⁵ Siehe Bolten 1999; es handelt sich bei den Erläuterungen der einzelnen Teilkompetenzen nur um ausgewählte Merkmale, die selbstverständlich weiter zu ergänzen sind.

Für Plath, der „Handlungskompetenz“ in einer etwas anderen Weise ausdifferenziert, sind Handlungsfähigkeit, Handlungsbereitschaft, Persönlichkeitseigenschaften und Zuständigkeit bzw. Verantwortlichkeit die maßgeblichen Komponenten von Handlungskompetenz. Die folgende Abbildung macht dies deutlich.

Abb. 5-1: Komponenten der Handlungskompetenz



Quelle: Plath 2002, S. 524

Für Plath ist *Erfahrungswissen* dabei von grundlegender Bedeutung für Handlungsfähigkeit. Dieses besteht größtenteils aus implizitem (schweigendem) Wissen, das überwiegend nicht oder nicht ausreichend verbalisierbar und in aller Regel unmittelbar handlungsgebunden ist. Es kann nur bedingt in explizites Wissen transformiert werden. Die Verfügbarkeit von implizitem Wissen ist folglich weithin an die jeweilige Person gebunden, welche dieses Wissen besitzt. Es hat die größte Wirksamkeit für die Aufgabenerfüllung. Plath kritisiert, dass diese Tatsache von der institutionalisierten, traditionellen Weiterbildung oft nicht ausreichend oder nicht anforderungsgerecht berücksichtigt wird.

Während sich die einzelnen Komponenten der Handlungsfähigkeit durch Qualifizierung herausbilden lassen, ist dies bei der *Handlungsbereitschaft* jedoch nicht oder nur sehr bedingt der Fall. Denn Orientierungen, Einstellungen und Motive bzw. Motivstrukturen sind wegen ihrer ausgeprägten Persönlichkeitsspezifität nicht frei konver-

tierbar und kommunizierbar und somit auch nicht kurzfristig und beliebig generierbar und transferierbar. Orientierungen, Einstellungen und Motivstrukturen entstehen langfristig im Laufe der lebens- und berufsbiographischen Entwicklung der Persönlichkeit durch vor allem *sozialisatorisches Lernen*. Sie sind daher in ihren aktuellen Ausprägungen und Wirkungen immer auch sehr stark beeinflusst sowohl von ihren habituellen bzw. überdauernden Komponenten als auch von den je individuellen Persönlichkeitseigenschaften, die sich gleichfalls über längere Zeiträume in der Ontogenese formieren.

Hinzu kommt ein weiterer wichtiger – und oftmals unterschätzter – Aspekt. Erfahrungswissen, Handlungsfähigkeit und letztlich auch Handlungskompetenz können in arbeitsteiligen Organisationen erst dann eingebracht und realisiert werden, wenn *Verantwortlichkeit* bzw. *Zuständigkeit* grundsätzlich und vereinbarungsgemäß zugebilligt worden sind. Die Zuständigkeit fungiert gewissermaßen als organisatorisches Regulativ für die Zuweisung und Abgrenzung eigenverantwortlich zu bearbeitender Aufgaben¹.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass etwa 80 Prozent der Handlungsfähigkeit auf implizites Wissen bzw. auf Erfahrungswissen zurückgehen, stellt sich für Plath nun die Frage, ob dies bei der beruflichen Weiterbildung auch gebührend berücksichtigt wird. Plath begründet seine Zweifel daran vor allem damit, dass nach seiner Ansicht die instrumentalisierte Vermittlung von Wissensstrukturen durch objektivierte, mediengestützte und professionalisierte Weitergabe mit wachsender Bedeutung der Wissensformen für die individuelle Handlungsfähigkeit abnimmt. „Je relevanter das benötigte Wissen für die Aufgabenerfüllung ist, umso weniger wird es allem Anschein nach durch die institutionalisierte, traditionelle berufliche Weiterbildung vermittelt. Während nämlich explizites Wissen als recht gut professionell zu beeinflussen und mithin zu managen gilt, wird dies für implizites Wissen und insbesondere für Erfahrungswissen im Allgemeinen nicht unterstellt. Die vergleichsweise größere Relevanz des Erfahrungswissens für die Handlungsfähigkeit und damit für die Aufgabenerfüllung ist jedoch evident.“² Die konventionelle, institutionalisierte Weiterbildung konzentriert sich aber vorzugsweise auf diejenigen Bildungsinhalte, die eine hohe Instrumentalisierung zulassen, wobei es sich hauptsächlich um das explizite Wissen, also um einen Teilbereich individueller Handlungsfähigkeit handelt.

Für die anderen Bestandteile der Handlungskompetenz, wie insbesondere Handlungsbereitschaft und Persönlichkeitseigenschaften, gelten ohnehin andere Entwicklungsbedingungen. Sie sind durch Qualifizierung bzw. Weiterbildung gar nicht unmittelbar zu vermitteln.

¹ Vgl. auch Staudt/Kriegesmann 2000

² Plath 2002, S. 527

Plath schlägt daher einen *übergreifenden Ansatz* zur Genese von Handlungsfähigkeit vor, der so ausgelegt sein müsste, dass die Trennung von institutionalisierter außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung und zumeist nicht institutionalisierter anforderungsbezogener betrieblicher Weiterbildung grundsätzlich überwunden wird. Dabei sollte gemäß dem Prinzip eines *Stufenkonzepts* vorgegangen werden, bei dem die verschiedenen Lernformen entsprechend ihren Möglichkeiten der Vermittlung und Aneignung von Wissen so gekoppelt werden, dass ihr Lernpotenzial ausgeschöpft wird.¹

Die praxisorientierte Umsetzung eines derartigen Konzeptes zur Generierung anforderungsgerechter Handlungsfähigkeit erfordert nicht nur die Kopplung institutionalisierter, außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung mit betrieblicher Qualifizierung bzw. Weiterbildung, sondern auch die Integration von Personal- und Organisationsentwicklung sowie darüber hinaus die Schaffung von Möglichkeiten zu fremd- und selbstorganisiertem Lernen, die auf den jeweiligen Bildungsstand der Personen abgestimmt sein müssen. Anders „wird die immer wieder geforderte ‚betriebliche Nähe‘ der beruflichen Weiterbildung, d.h. die ‚Passung‘ zwischen individuellen Fähigkeitsprofilen und betrieblichen Aufgaben- bzw. Anforderungsprofilen wohl kaum sichergestellt werden können².“

Vor dem Hintergrund dieser grundsätzlichen Überlegungen zur Reichweite beruflicher Weiterbildung im allgemeinen und der Förderung von Handlungskompetenz im besonderen sind die Möglichkeiten des PAT-Projekts, Einfluss auf die Erhöhung der Handlungskompetenz von Berufsbildnern zu nehmen, noch einmal differenzierter zu betrachten. Gleichzeitig sind damit auch die empirischen Befunde, wie sie sich aus der Begleituntersuchung ergeben haben, kritisch zu hinterfragen.

5.3 Probleme im Ausbildungsalltag und XENOS-Themen

Die Befragungsergebnisse haben gezeigt³, dass die vom XENOS-Programm thematisierten Probleme für die Berufsbildner im Ausbildungsalltag offensichtlich von eher untergeordneter Bedeutung sind und für sie andere Probleme im Vordergrund stehen. Für die Teilnehmer des PAT-Projekts standen der Erwerb beruflich wichtiger Kenntnisse und konkrete Hilfestellungen für den Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung sowie der Erwerb allgemein bildender Kenntnisse als Teilnahmegrund am PAT-Projekt im Vordergrund. Die meisten Teilnehmer gaben an, in ihrem beruflichen Alltag nur wenig mit Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in Berührung zu kommen.

¹ Ausführlicher dazu siehe Plath 2002, S. 528f.

² Plath 2002, S. 529

³ Siehe dazu insbesondere Christe 2002 und 2003.

Dies darf jedoch nicht zu dem Schluss verleiten, dass die XENOS-Thematik für die Teilnehmer gewissermaßen nebensächlich oder gar irrelevant sei. Im Gegenteil: die Ergebnisse der Begleituntersuchung zeigen, dass an diesen Themen nicht nur ein erhebliches Interesse bestand, sondern dass die Teilnehmer gerade in Bezug auch auf diese Thematik die Seminare für sich als äußerst nützlich angesehen haben und sie für die XENOS-Themen sensibilisiert worden sind.

5.4 Zusammenfassende Bewertung der Untersuchungsergebnisse

Für die Beantwortung der Frage, inwieweit es dem PAT-Projekt gelungen ist, sein zentrales Ziel, die „Förderung der Handlungskompetenz von beruflichem Bildungspersonal“, zu erreichen, konnte die Begleituntersuchung wichtige Anhaltspunkte liefern. Auch wenn es aus methodologischen und forschungspraktischen Gründen nicht möglich war¹, die empirischen Befunde noch weiter abzusichern (im Sinne von „harten“ Fakten), können die hier dargestellten Untersuchungsergebnisse doch eine hohe Plausibilität für sich beanspruchen.

Die im Rahmen der Begleituntersuchung entwickelten Kategorien zur Messung von Handlungskompetenz im Kontext der XENOS-Thematik, wie sie in Abbildung 4-8 aufgelistet sind, stellen einen ersten Versuch der Operationalisierung² dar. Mit Hilfe dieser Kategorien war es möglich, verschiedene Aspekte des hochkomplexen Konzepts der „Handlungskompetenz“, bezogen auf die Zielsetzung des PAT-Projekts, zu erfassen. Eine weitere Variante der Operationalisierung stellen die im Fragebogen enthaltenen Fragen 7 bis 9 dar³. Sie haben zu qualitativen Aussagen der Teilnehmer geführt, die ebenfalls und zum Teil noch deutlicher in Richtung eines Zuwachses an Handlungskompetenz zu interpretieren sind.

Die Ergebnisse der Begleituntersuchung zeigen somit, dass es dem PAT-Projekt gelungen ist, das zentrale Interesse seiner Teilnehmer – die Verbesserung ihrer Handlungskompetenz im Ausbildungsalltag – aufzugreifen und allgemein nützlich Handlungswissen für die Ausbildungspraxis zu vermitteln. Ebenso ist es dem PAT-Projekt gelungen, bei den Teilnehmern Interesse für die spezifischen Themen des XENOS-Programms zu wecken bzw. dieses zu verstärken.

¹ So war es – abgesehen von den grundsätzlichen Schwierigkeiten, den Prozess der Veränderungen bzw. die Veränderungen selbst zu messen – in der Begleituntersuchung des PAT-Projekts weder möglich, hierfür ein methodisch ausgefeiltes Instrumentarium zu entwickeln, noch war der zur Verfügung stehende Zeitrahmen geeignet, entsprechende Entwicklungsprozesse explizit in den Blick zu nehmen.

² Mit „Operationalisierung“ ist die Entwicklung geeigneter Messinstrumente und Methoden gemeint, die es erlauben, zu gültigen und der Fragestellung angemessenen Aussagen zu kommen.

³ Siehe Fragebogen im Anhang.

Damit hat das PAT-Projekt genau der vom XENOS-Programm verfolgten Zielsetzung entsprochen, nicht erst dann tätig zu werden, wenn fremdenfeindliche Einstellungen konkret geäußert oder gezeigt werden und es ggf. schon zu spät für Maßnahmen ist, sondern bereits *präventiv* zu handeln.

Die Ergebnisse der Begleituntersuchung zeigen weiterhin, dass es nicht möglich – und auch nicht sinnvoll – ist, die Probleme von Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in der Berufsausbildung losgelöst von den sonstigen Problemen des Ausbildungsalltags zu thematisieren oder beides gar in einen Gegensatz zueinander zu bringen. Im Gegenteil: die Vermittlung von allgemeiner Handlungskompetenz im Umgang mit Jugendlichen im Ausbildungsalltag und der spezielle Umgang mit den vom XENOS-Programm thematisierten Problemen gehört zusammen. Jugendliche werden nur dann erreicht, wenn sie sich ernst genommen fühlen und die Kommunikationsbeziehungen mit ihnen „stimmen“. Dies gilt für die Vermittlung von Fachwissen ebenso wie für die Vermittlung von (kulturellen) Werten. Eine die Jugendlichen in ihrer *ganzen* Person wahrnehmende Gestaltung der Ausbildung hat deshalb eine zentrale Bedeutung.¹ Nur so kann die Berufsausbildung auch hinsichtlich der vom XENOS-Programm thematisierten Probleme *präventiv* wirken.

Die Befunde der Begleituntersuchung zeigen sehr deutlich, dass das PAT-Projekt seinen Anspruch einlösen konnte. Es war das Interesse aller Teilnehmer an den Seminaren zu lernen, wie sie mit den Handlungs- und Kommunikationsproblemen in der Zusammenarbeit mit Jugendlichen in der Ausbildung besser umgehen können. Dieses Interesse äußerte sich je nach Funktion in der Ausbildung – ob im Betrieb oder in der Beruflichen Schule – entweder mehr als unmittelbar auf den Ausbildungsalltag bezogenes oder eher als allgemein bildendes Interesse. Immer ging es dabei um die Erhöhung der persönlichen Handlungskompetenz im Umgang mit den jugendlichen Auszubildenden.

Die in Kapitel 4 dokumentierten Äußerungen und Selbsteinschätzungen der Teilnehmer weisen auf einen deutlichen Zuwachs ihrer Handlungskompetenz – so wie dieser Begriff im Rahmen des PAT-Projekts verstanden wurde – im Ausbildungsalltag hin. Dafür sprechen auch die weiteren in Kapitel 4 dargestellten quantitativen und qualitativen Befunde. Sie zeigen deutlich, dass die Teilnehmer des PAT-Projekts für die Probleme, die Motive und das Handeln Jugendlicher sensibilisiert worden sind; dass sie ein umfassenderes Verständnis der Erscheinungsformen und Ursachen von Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus gewonnen haben, und dass sie „Techniken“ erworben haben, die es ihnen ermöglichen, im Umgang mit Jugendlichen im Ausbildungsalltag adäquater zu handeln und mit Konflikten angemessener umzugehen.

¹ Vgl. dazu auch Goltz 2003

Somit kann festgehalten werden:

- Dem PAT-Projekt ist es gelungen, einen Beitrag zur Erhöhung der Handlungskompetenz der Berufsbildner zu leisten. Die empirischen Befunde zeigen, dass für die meisten Teilnehmer das Projekt zu einer Erweiterung des persönlichen Handlungsrepertoires für den Ausbildungsalltag geführt hat. Ein Zuwachs an Handlungskompetenz konnte sowohl für den Umgang mit Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildung im allgemeinen, als auch für den spezifischen Umgang mit Problemen, wie sie vom XENOS-Programm aufgegriffen worden sind, festgestellt werden.
- Das PAT-Projekt hat seine zentralen Zielsetzungen erreicht. Darüber hinaus es gelungen, „Netzwerke“ zwischen Berufsbildnern aus Betrieben und Schulen zu knüpfen, die für eine professionelle Gestaltung der Berufsausbildung von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind.

Literatur

- BMBF (Hg.) (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- Bolten, J. (1999). Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Hrsg.), Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training, S. 61-80. München
- Büchter, K./Goltz, M. (2001): Arbeitsintegrierte Qualifizierung in Klein- und Mittelbetrieben. Theoretische Überlegungen und empirische Forschungsergebnisse. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 48, Dez. 2001
- Christe, G. (2002): PAT-Evaluation. Erster Kurzbericht. Hrsg. IAJ, Oldenburg September 2002
- Christe, G./Enggruber, R./Fülbier, P./Mergner, U. (2002): Benachteiligtenförderung und Fachhochschulstudium. Eine empirische Studie zur Vorbereitung von Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen im Fachhochschulstudium für eine Tätigkeit in der Benachteiligtenförderung. Hrsg. IAJ Oldenburg September 2002
- Christe, G. (2003): Förderung der Handlungskompetenz im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit in der Berufsausbildung. Ergebnisse eines XENOS-Projekts für Multiplikatoren. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hrsg. IAJ, Oldenburg, Mai 2003
- Christe, G. (2004): Förderung der Handlungskompetenz im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit in der Berufsausbildung – eine realistische Zielsetzung von XENOS-Projekten?; in: Heinrich, G. (Hg.) (2004), S. 21-58
- Dehnbostel, P. (2001): Perspektiven für das Lernen im Prozess der Arbeit. In: Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein - Lernen - Innovation. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) Berlin (Hg.). Münster, New York, München, Berlin
- Dehnbostel, P./Gonon, P. (Hg.)(2002): Informelles Lernen - eine Herausforderung für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Workshop-Dokumentation im Rahmen der 12. Hochschultage Berufliche Bildung 2002. Bielefeld
- Elfter Kinder- und Jugendbericht – Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland, Hrsg. BMFSFJ, Berlin Februar 2002
- Fragen zum XENOS-Programm. www.xenos-de.de
- Goltz, M./Jankofsky, B. (2001): Pragmatisch – flexibel - zielorientiert. Qualifizierungspraxis in kleinen und mittleren Unternehmen aus Handwerk, Dienstleistung und Industrie. Hrsg. IAJ Oldenburg, März 2001
- Goltz, M. (2003): Vergleichende Evaluation des Hamburger Modells „Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger“ (QuAS) und des „Berufsvorbereitungsjahrs in Vollzeitform“ (BVJ). Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hrsg. IAJ Oldenburg, März 2003

- Greif, S. (1996). Teamfähigkeiten und Selbstorganisationskompetenzen. In S. Greif & H.-J. Kurtz (Hrsg.), *Handbuch selbstorganisiertes Lernen*, S. 161-177. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie
- Heinrich, G. (Hg.) (2004): *Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Arbeit gegen Rechtsextremismus*. Rostocker Informationen zu Politik und Verwaltung, Heft 19
- Kompetenzentwicklung (1999). *Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen*. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) Berlin (Hg.). Münster, New York, München, Berlin
- Kompetenzentwicklung (2001). *Tätigsein - Lernen - Innovation*. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) Berlin (Hg.). Münster, New York, München, Berlin
- Plath, H. E. (2002): *Erfahrungswissen und Handlungskompetenz - Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung*; in: Kleinhenz, G. (Hrsg.) (2002): *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, BeitrAB 250, S. 517-529, Nürnberg
- Roth, R. (2003): *Bürgernetzwerke gegen Rechts. Evaluierung von Aktionsprogrammen und Maßnahmen gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit*. Bonn
- Sauter, E. (1998): *Neue Formen arbeitsintegrierten Lernens (organisierten Lernens am Arbeitsplatz). Grenzen und Perspektiven*. In: BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung): *Lernen im Prozess der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB*. Bonn
- Stumpf, S./Thomas, A./Zeuschel, U./Ruhs, D. (2003): *Assessment Center als Instrument zur Förderung der Handlungskompetenz von Fach- und Führungskräften in der internationalen Jugendarbeit*; in: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. (Hrsg.), *Forum Jugendarbeit International 2003* (S. 70-91). Münster
- Staudt u.a. (1997): *Kompetenz und Innovation. Eine Bestandsaufnahme jenseits von Personalentwicklung und Wissensmanagement*. *Innovation: Forschung und Management*, Bd. 10, Institut für angewandte Innovationsforschung (iAi) (Hg.). Bochum
- Staudt, E./Kriegesmann, B. (2000): *Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht*. In: *Grundlagen der Weiterbildung (GdWZ): „Kompetenzentwicklung und Qualifikation“*, Nr. 4, S. 174-176
- Xenos-Programm 2000. Hrsg. BMA / BMFSFJ: *Xenos. Leben und Arbeiten in Vielfalt*. Bonn, Oktober 2000

Anhang

Tabelle A-1: Übersicht über die am PAT-Projekt beteiligten Unternehmen, Beruflichen Schulen, außer- und überbetrieblichen Einrichtungen.

Hamburg 1	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bran+Lübbe • B+V Industrietechnik GmbH • Dräger Medical AG & Co. KGaA Berufsausbildung • Dräger Safety AG & Co. KGaA Berufsausbildung • E.C.H. Will GmbH • Heidelberger Druckmaschinen AG Gewerbliche Aus- u. Weiterbildung • Jungheinrich AG • Lufthansa Technical Training GmbH • Philips Medical Systems • Still GmbH <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Schule W3 • Gewerbeschule 18 • Gewerbeschule 2 • Staatl. Gewerbeschule Holztechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung • Staatliche Gewerbeschule Installationstechnik
Ludwigslust	<p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsschule Ludwigslust • Berufsschule Parchim <p>Außer-/Überbetriebliche Träger</p> <ul style="list-style-type: none"> • BBS START Güstrow • BBS START Heidhof • BBS START Parchim • BBS START, Techentin • BIBC Neustadt-Glewe • START Hagenow • START Ludwigslust
BFZ Ueckermünde	alle Teilnehmer aus dem BfZ Ueckermünde
Rostock (AFZ)	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aker MTW Werft GmbH • Neptun Industrie GmbH • Siemens AG, ZN Rostock <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewerbeschule Metall <p>Außer-/Überbetriebliche Träger</p> <ul style="list-style-type: none"> • AFZ Schifffahrt und Hafen GmbH • bb gesellschaft für beruf und bildung mbH • BgH Bildungsgesellschaft Hähnlein mbH • IBRo GmbH • ÜAZ Waren
Stralsund	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volkswerft Stralsund GmbH • OSTSEESTAAL GmbH • Siemens AG IC Standort Greifswald <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufl. Schule Technik u. Handwerk

Hamburg 2 (Blohm+Voss)	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • BMH Claudius Peters GmbH • B+V Industrietechnik GmbH • ESW- EXTEL Systems Wedel Gesellschaft für Ausrüstung mbH • Blohm+Voss GmbH • Kid-Systeme GmbH • MAN B&W Diesel AG • Philips Medical Systems DMC GmbH • Serco GmbH & Co. KG <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staatliche Gewerbeschule Maschinenbau • Staatliche Gewerbeschule Werft und Hafen <p>Außer-/Überbetriebliche Träger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jugendbildung Hamburg GmbH
Hamburg 3 (Hauni)	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blohm+Voss GmbH • Hauni Maschinenbau AG • ZAE-Antriebssysteme GmbH & Co <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staatliche Gewerbeschule Energietechnik • Staatliche Gewerbeschule mit Wirtschaftsgymnasium Schlanckreye • Staatliche Gewerbeschule Maschinenbau
Lübeck (Dräger)	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dräger Medical AG & Co KGaA • Dräger Safety AG & Co KGaA Berufsausbildung • Dräger Safety AG & Co KGaA Marketing Europe I • Grundfos Pumpenfabrik GmbH • Kuhnke GmbH <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Friedrich List Schule • Gewerbeschule 3 • Gewerbeschule II <p>Außer-/Überbetriebliche Träger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jugendbildung Hamburg GmbH
Kiel	<p>Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lindenau GmbH • Caterpillar Motoren GmbH & Co. KG • GKN Gelenkwellenwerk Kiel GmbH • Heidelberger Druckmaschinen AG • Howaldtswerke AG Ausbildungswesen • L3 ELAC Nautic GmbH • Sauer Danfoss GmbH & Co. OHG <p>Schulen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufl. Schule Technik • Ludwig-Erhard-Schule

Quelle: Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V



An die
Teilnehmer und Teilnehmerinnen
der PAT-Seminare

Oldenburg, 31. März 2004

Wiss. Begleitung PAT-Projekt / Abschlussbefragung

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,
wie Sie wissen, führen wir im Auftrag des Bildungswerks der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V. die wissenschaftliche Begleitung (Evaluation) des Xenos-Projekts „Pro Akzeptanz und Toleranz (PAT)“ durch.

Zum Projektende möchten wir Sie noch einmal dazu befragen, wie Sie das PAT-Projekt insgesamt beurteilen, was Ihnen die Teilnahme an dem Projekt gebracht und welche Folgerungen Sie aus Ihrer Teilnahme ziehen. Für eine abschließende Bewertung des PAT-Projekts ist Ihre ganz persönliche Einschätzung unverzichtbar.

Ich bitte Sie deshalb ganz herzlich, durch Ihre Beteiligung an der Befragung unsere Untersuchung zu unterstützen und den Fragebogen ausgefüllt bis spätestens zum **23. April 2004** an uns zurückzuschicken.

Die Fragebögen werden *anonym* ausgewertet, alle Ihre Angaben werden selbstverständlich *vertraulich* behandelt, der gesetzliche Datenschutz ist voll und ganz gewährleistet. Für evtl. Rückfragen stehe ich gerne telefonisch oder per Email persönlich zur Verfügung.

Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich schon jetzt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Gerhard Christe

Anlage: Fragebogen



Wir bitten
um Ihre
Mitarbeit

Abschlussbefragung der wissenschaftlichen Begleitung

XENOS-Projekt
„Pro Akzeptanz und Toleranz –
Ein Multiplikatorenprojekt für Berufsbildner (PAT)“

März 2004

Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ)
Haarenfeld 7 • 26129 Oldenburg • Tel. (0441) 9 73 88 37 • Fax (0441) 9 73 88 39
Email: gerhard.christe@iaj-oldenburg.de
Internet: www.iaj-oldenburg.de

F R A G E B O G E N

1. Wo haben Sie an dem PAT-Projekt teilgenommen?

- (1) Kiel (Howaldtswerke AG)
- (2) Hamburg (Blohm+Voss GmbH)
- (3) Hamburg (Hauni Maschinenbau AG)
- (4) Lübeck (Dräger Medizintechnik GmbH)
- (5) Rostock (AFZ)
- (6) Volkswerft Stralsund GmbH

2. Bitte kreuzen Sie alle Seminare an, an denen Sie teilgenommen haben. Bitte geben Sie an, wie nützlich Sie die einzelnen Seminare jeweils für Ihren persönlichen Berufsalltag einschätzen.

(1 = sehr nützlich; 2 = nützlich; 3 = geht so; 4 = eher weniger; 5 = gar nicht;)

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> (1) Konfliktlösungskompetenz in der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (2) Methodik und Didaktik in der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (3) Lehr- und Lernmotivation in der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (4) Sucht und Drogen am Ausbildungsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (5) Gewalt und Aggressivität in der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (6) Fremdenfeindlichkeit in der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (7) Interkulturelle Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> (8) Umgang mit Lernschwächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welches Seminar war für Sie am wichtigsten, welches am wenigsten wichtig?

Bitte das zutreffende Seminar entsprechend der Nummerierung in Frage 2 ankreuzen

(1) Das wichtigste Seminar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(2) Das am wenigsten wichtige Seminar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

4. Wie beurteilen Sie das PAT-Projekt insgesamt?

(1 = sehr gut; 2 = gut; 3 = geht so; 4 = eher nicht so gut; 5 = schlecht)

	1	2	3	4	5
(1) Praktischer Nutzen für den Ausbildungsalltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Durchführung der Seminare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Qualifikation der Dozenten / Trainer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Seminaratmosphäre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Erfahrungsaustausch mit anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Was haben Sie an den Seminaren vermisst?

- nichts Folgendes: _____
- _____
- _____
- _____

6. Bitte geben Sie an, was Ihnen die Seminare im Einzelnen gebracht bzw. nicht gebracht haben.Bitte kreuzen Sie bei jedem einzelnen Punkt an, ob er zutrifft oder nicht

- | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| (01) Neue Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Rechtsextremismus bei Jugendlichen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (02) Neue Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Aggressivität und Gewalt bei Jugendlichen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (03) Sensibilisierung für Erscheinungen von Gewalt und Aggressivität bei Jugendlichen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (04) Sensibilisierung für fremdenfeindliches Verhalten von Jugendlichen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (05) Verbesserung der diagnostischen Kompetenz zur Erkennung von Gewaltpotenzialen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (06) Neue Kenntnisse über die Möglichkeiten von Gewaltprävention in der Ausbildung | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (07) Neue Kenntnisse über den präventiven Umgang mit fremdenfeindlichem Verhalten | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (08) Neue Kenntnisse über die Ursachen von Konflikten | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (09) Neue Kenntnisse über die Möglichkeiten der Konfliktvorbeugung | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (10) Neue Kenntnisse über die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (11) Argumentationshilfen und Handlungsstrategien im Umgang mit Fremdenfeindlichkeit | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (12) Erweiterung der Handlungskompetenzen im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit ganz allgemein | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (13) Erweiterung der Handlungskompetenzen im Umgang mit Gewalt und Fremdenfeindlichkeit speziell in der Berufsausbildung | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (14) Neue Kenntnisse über Probleme ausländischer Jugendlicher in der Ausbildung | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (15) Handlungskompetenzen zur Lösung interkultureller Konflikte | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (16) Neue Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Sucht und Drogen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (17) Erweiterung der Wahrnehmung von Lern- und Verhaltensproblemen Jugendlicher, die durch Suchtmittel bewirkt sind | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (18) Neue Kenntnisse über den Umgang mit Drogen konsumierenden Jugendlichen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (19) Erweiterung der Handlungskompetenzen im Umgang mit Jugendlichen in der Berufsausbildung ganz allgemein | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (20) Neue Kenntnisse im Umgang mit lernschwachen Auszubildenden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (21) Neue Kompetenzen in der Beratung verhaltensauffälliger Jugendlicher | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (22) (Weitere) Sensibilisierung für die Probleme Jugendlicher ganz allgemein | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (23) Neue methodische Kenntnisse zum Training des Sozialverhaltens Jugendlicher | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (24) Neue, für die Berufsausbildung wichtige Kontakte zu Kollegen und Kolleginnen aus Betrieben und/oder Berufsschulen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
| (25) Sonstiges (Bitte angeben): | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |

7. Was nehmen Sie insgesamt gesehen aus dem PAT-Projekt für sich persönlich mit?

- nichts weiß nicht Folgendes (bitte nennen):

8. Werden die im PAT-Projekt erworbenen Kenntnisse Auswirkungen auf Ihr Handeln in Ihrem Berufsalltag haben?

weiß nicht

ja, auf jeden Fall

nur bedingt

eher nicht

9. Was werden Sie in Ihrem Ausbildungsalltag künftig anders machen?

nichts

weiß nicht

Folgendes (bitte nennen):

10. Was hat Ihnen an den Seminaren besonders gut und was hat Ihnen überhaupt nicht gefallen?

(1) Besonders gut gefallen hat mir (Bitte nennen):

(2) Überhaupt nicht gefallen hat mir (Bitte nennen):

11. Haben Sie bestimmte Themen vermisst bzw. hätten Sie sich noch andere Themen gewünscht?

nein

ja, und zwar: _____

12. Welche Funktion nehmen Sie in der Berufsausbildung wahr?

(1) Ausbilder / Ausbilderin

(2) Berufsschullehrer / Berufsschullehrerin

(3) Sozialpädagoge / Sozialpädagogin

(4) Ausbildungsleiter / Ausbildungsleiterin

(5) Sonstiges, und zwar: _____

13. Bitte machen Sie noch Angaben zu Ihrer Person.

Geschlecht

männlich weiblich

Alter:

Falls Sie noch Ergänzungen haben, machen Sie dazu bitte auf einem Beiblatt weitere Angaben.

Vielen Dank für Ihre Mühe!