

Handlungsorientiertes Lernen.

Ein gemeinsames Fortbildungsprojekt der Jugendaufbauwerke Niebüll, Norderstedt und Glücksburg/Süderbrarup

1 Einleitung

Die Jugendaufbauwerke (JAW) Glücksburg, Niebüll und Norderstedt haben im November 1999 eine Kooperationsvereinbarung getroffen, um in ihren Einrichtungen gemeinsam handlungsorientiertes Lernen als pädagogisches Leitprinzip einzuführen. Sie beabsichtigten eine umfassende Neuorientierung der pädagogischen Arbeit, bei der Handlungsorientierung in ihrer spezifischen Ausprägung als zentrales Qualitätsmerkmal galt. Diese Überlegungen waren Anlass für die Konzeption des Projekts Handlungsorientiertes Lernen (HOL) als einrichtungsübergreifende und berufsfeldübergreifende Fortbildung, die von den Fachdiensten der Jugendaufbauwerke Schleswig-Holstein entwickelt wurde. Das Projekt bezog alle am Förderprozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der drei Einrichtungen mit ein und zielte auf die nachhaltige Ausprägung einer neuen Lern- und Förderkultur. Es wurde während der gesamten Laufzeit vom Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik – biat – der Universität Flensburg wissenschaftlich begleitet. Diese wissenschaftliche Begleitung war als handlungsorientierte Prozessevaluation konzipiert. Beobachtungen und Erkenntnisse, die während der Teilnahme an den einzelnen Veranstaltungen der Basisqualifikation, der anschließenden Präsentationstage und an den Treffen ausgewählter Transfergruppen sowie durch die Mitarbeit in der Steuerungsgruppe gewonnen wurden, wurden in einem interaktiven Prozess rückgekoppelt und in den Zwischenberichten schriftlich zum Ausdruck gebracht.

Die pädagogische Idee, die diesem Projekt zugrunde liegt, geht davon aus, dass die jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der verschiedenen Ausbildungs-vorbereitungsmaßnahmen zu einer eigenständigen Berufs- und Lebensplanung befähigt werden. Dazu benötigen sie Gestaltungsfreiheit, Verantwortung und Anerkennung, aber auch klare Zielvorgaben, verlässliche Strukturen und die notwendigen Ressourcen. Die ohnehin prekäre Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung findet für die Jugendlichen in den Jugendaufbauwerken ausnahmslos unter erschwerten sozialen Bedingungen statt. Förderung beginnt deshalb damit, sie als Persönlichkeiten mit eigenen Biographieentscheidungen anzuerkennen und ihnen zuzutrauen, dass sie die Verantwortung für ihre eigene Person und ihr Handeln übernehmen können. Dies setzt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Förderprozess eine Haltung gegenüber den Jugendlichen voraus, die von Akzeptanz und Toleranz geprägt ist. Allerdings ist das pädagogische Handeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsausbildungsvorbereitung von ganz unterschiedlichen berufsspezifischen Paradigmen geprägt. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Ausbilderinnen und Ausbilder und schließlich auch Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer haben nicht nur unterschiedliche Ausbildungshintergründe, sondern auch unterschiedliche Qualitätskriterien und -maßstäbe für ihr jeweili-

ges pädagogisches Handeln. Diese drücken sich in unterschiedlichen Auffassungen davon aus, wie Förderung zu gestalten sei. Das HOL-Projekt zielte daher vor allem auf einen veränderten Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Jugendlichen. Es steht beispielhaft für eine spezifische Form pädagogischer Qualitätsentwicklung.

2 Erfolgsbedingungen

Das HOL-Projekt unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von anderen Fortbildungen. Dabei lassen sich die Faktoren identifizieren, die maßgeblich zu einem guten Projektverlauf beigetragen haben. Im einzelnen waren dies die Konzeption durch den Fachdienst, ein Team aus einem Psychologen, einer Pädagogin und einer Organisationsberaterin, die für Fortbildungen von JAW-Mitarbeitern zuständig sind, die neben einem größtmöglichen Praxisbezug auf die sukzessive Verselbstständigung der Lernprozesse zielte, die Organisation als Gemeinschaftsprojekt dreier Einrichtungen sowie die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen und die Bereitschaft aller Beteiligten sich auf langfristige Veränderungsprozesse einzulassen.

3 Konzeption

Die Konzeption des Projektes orientiert sich an einem Modell der Lernschleife, mit dem sich die Lernprozesse sowohl von Jugendlichen als auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als spiralförmige Fortentwicklung von

1. Auftragsübergabe
2. selbstständig-produktive Erarbeitung
3. Präsentation
4. Reflexion

beschreiben lassen.

Ausgangs- und Endpunkt dieser Lernschleife sind klar definiert: Beginnend mit einer **Fragestellung** führt sie über die vier Stationen zu einer **Veränderung künftiger Wahrnehmungen und Handlungen**.

Dieselbe Struktur lässt sich auf die Lernprozesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verlaufe des HOL-Projektes übertragen. Zunächst folgten die einzelnen Veranstaltungen zur Basisqualifikation diesem Schema: Nach einem theoretischen Input durch den Fachdienst erfolgte die Übergabe eines „Arbeitsauftrags“ an die Kleingruppen (1) als Formulierung einer Problemstellung, deren Lösung die Teilnehmenden in Rollenspielen erarbeiten sollten (2). Das Ergebnis dieser Arbeitsphase wurde anschließend im Plenum präsentiert (3) und reflektiert (4).

Die Basisqualifikationen dienten der Entwicklung der Fragestellungen (1), während der Transferphase wurden in den drei Einrichtungen von Mitarbeitergruppen selbstständig Vorhaben dazu erarbeitet (2), wie die Prinzipien von HOL im Alltag umgesetzt werden können,

und während der Reflexionsphase wurden an den Präsentationstagen (3) von einrichtungsübergreifenden Gruppen die Erfahrungen mit diesen Vorhaben besprochen. Dabei wurde thematisiert, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um eine kompetenzorientierte, teilnehmergerechte Lernkultur konstruieren zu können (4). Im Kontext des Gesamtprojektes ließen sich die einzelnen Schritte besonderen Akteuren zuordnen. Während der „Auftragsübergabe“ (1) hatte der Fachdienst eine zentrale orientierende und erklärende Funktion; die Umsetzung der Arbeitsaufträge erfolgte hingegen selbstständig durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen und war ergebnisoffen (2). Für die Präsentation war das „Publikum“ wichtig, das sich aus den Kollegen der anderen Einrichtungen, Fachdienstvertretern und einer Vertreterin des biat zusammensetzte (3), deren gemeinsamer Sachverstand interaktiv in die abschließende Reflexion (4) einfluss.

Der Praxisbezug der Fortbildung wurde sichergestellt, indem der Input durch den Fachdienst so angelegt war, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die theoretischen Anregungen inhaltlich auf ihre je spezifische Arbeitssituation beziehen konnten. Übungsaufgaben in Form von Rollenspielen „trainierten“ für eine anschließend mögliche Implementierung in den eigenen individuellen Berufsalltag. Die Umgestaltung des Alltagshandelns selbst war die Lernaufgabe. Gleichzeitig wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu angeleitet, eine Kultur der Praxisreflexion und Selbstevaluation zu entwickeln. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für die kontinuierliche Verbesserung pädagogischer Prozesse.

Der Fachdienst, dem in der Basisqualifikation durch den Input eine wichtige Rolle zukam, zog sich im Laufe des Projektes immer weiter aus der Gestaltung zurück. In der Transferphase nahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachdienste eine Beratungsfunktion wahr, die während der Reflexionsphase zeitlich noch weiter eingeschränkt wurde.

Weitere wichtige Faktoren des erfolgreichen HOL-Projektes waren:

- die **Berufsfeldübergreifende Kooperation**, welche bewirkte, dass die Gemeinsamkeit des pädagogischen Handelns in der Förderung der Jugendlichen im Mittelpunkt der Überlegungen stand und so dazu beitragen konnte, berufsspezifische Abgrenzungen in den Teams zu überwinden,
- die **Bereitstellung der notwendigen Ressourcen** in Form von Zeit und Geld,
- ein **erweiterter Handlungs- und Gestaltungsspielraum** innerhalb der Einrichtungen, der es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichte, neue Arbeitsweisen zu erproben, die z. B. in veränderten Lehrgangskonzeptionen zum Ausdruck kamen. Klare Zielvorgaben durch die Einrichtungsleitung setzten dabei den notwendigen Rahmen, innerhalb dessen Förderprozesse eigenständig gestaltet werden konnten und sollten. Die Umsetzung der Neuerungen wurde dadurch erleichtert, dass im Projektzeitraum in allen drei beteiligten Einrichtungen äußere Wechsel etwa in der Einrichtungsleitung oder in den räumlichen Bedingungen stattgefunden haben.

Nach Abschluss der Transferphase wurden diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dem gesamten Projekt von Anfang an teilgenommen hatten, per Fragebogen um eine rück-

blickende Bewertung gebeten. War das Projekt erfolgreich? Waren die angewandten Methoden angemessen? Beide Fragen sind eindeutig mit ja beantwortet worden. Im Laufe der dreijährigen Fortbildungsmaßnahme wurden die Grundsätze des handlungsorientierten Lernens umgesetzt, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfanden dies als Verbesserung ihrer Arbeit, als wichtigen Anstoß zu einem veränderten, zufriedenstellenderen Umgang mit den Jugendlichen.

Allerdings werden auch kritische Einschätzungen geäußert, und zwar überwiegend von den befragten Berufsschullehrerinnen und -lehrern, die damit die Problematik der Umsetzung im Kontext von Berufsschule reflektieren.

Alle Befragten waren der Ansicht, ihre alltägliche Praxis hätte sich durch HOL verändert, dabei lassen sich drei Schwerpunkte erkennen: Die Antworten beziehen sich

1. auf eine veränderte Haltung zu den Jugendlichen,
2. auf veränderte Handlungsstrategien und
3. auf eine verbesserte Selbstreflexion.

Die Auswertung der Fragebögen macht ferner deutlich, dass HOL von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als fortdauernder Prozess begriffen wird, der nicht mit dem offiziellen Projektende und der Übergabe der Zertifikate zum Abschluss gekommen ist, denn sie formulieren sowohl Erwartungen an die zukünftige Arbeit als auch konkrete Veränderungswünsche für ihre eigene Praxis. Dadurch werden Perspektiven für die zukünftige Entwicklung der pädagogischen Praxis benannt und die Fortsetzung der durch HOL begonnenen Prozesse angemahnt.

Es herrschen klare Vorstellungen darüber, wie diese weitere Entwicklung zu fördern und zu unterstützen wäre. Zwei Dinge sind vor allem anderen notwendig: Zeit und die Reflexion der eigenen Arbeit mit anderen, wie z. B. Kolleginnen oder Kollegen oder mit Fachkräften außerhalb der Einrichtung.

4 Ergebnisse aus der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Anschluss an die Fragebogenerhebung wurden mit je vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei JAWs Interviews geführt. Deren Auswertung bestätigt den positiven Gesamteindruck des erfolgreich verlaufenen Fortbildungsprojekts. Es ist gelungen, die Alltagspraxis in allen drei Einrichtungen nachhaltig zu verändern. Die Interviewanalyse ermöglicht einen tieferen Einblick in die Prozesse, die durch HOL bewirkt wurden, und gibt Aufschluss darüber, welche Umsetzungsstrategien die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich entwickelt haben. Folgende Aspekte treten dabei besonders hervor: die Gestaltung des Verhältnisses zu den Jugendlichen, die Reflexion über die eigene Beruflichkeit, die Entwicklung einer Kultur der Selbstreflexion und Selbstevaluation, die Unterschiede zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Berufsfeldern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Freizeitbereich sowie die Defizite im Verhältnis zwischen JAW und Berufsschule.

4.1 Gestaltung des Verhältnisses zu den Jugendlichen

Kennzeichnend für eine veränderte pädagogische Grundhaltung entsprechend den Prinzipien des handlungsorientierten Lernens, so wie es im Kontext dieser Fortbildung verstanden wurde, ist die konsequente Förderung von eigenverantwortlichem Handeln der Jugendlichen in allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Die Jugendlichen sollen befähigt werden, selbstständig für sich zu sorgen und verantwortungsvoll und zielgerichtet ihre Integration in Beruf und Gesellschaft zu gestalten. Eine solche Entwicklung der Jugendlichen vollzieht sich nicht als Folge einseitiger Verhaltenszumutungen, sondern im interaktiven Prozess mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der JAWs. Eigenständiges Handeln der Jugendlichen setzt voraus, dass ihnen Vertrauen entgegengebracht und Verantwortung und Gestaltungsfreiheit zugestanden wird, ohne dass sie in ihrem Lernen und ihrer Entwicklung allein gelassen werden. Eine veränderte Haltung der Jugendlichen im Sinne von selbstständigem verantwortungsvollen Handeln steht also in unmittelbarer Wechselwirkung mit einer Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihnen gegenüber. Handlungsorientiertes Lernen, so wie es im Laufe des HOL-Projektes konzipiert wurde, beginnt mit einer klaren Zielorientierung und bietet neben den notwendigen Ressourcen einen gesicherten strukturellen Rahmen für Lernprozesse.

Ein zentrales Kriterium im Förderprozess, welches das Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Jugendlichen geprägt hat, war Fachlichkeit. Die Jugendlichen sollten lernen, Arbeitsaufträge im Berufsfeld genau und gut auszuführen. Die Qualität der Förderung zeigte sich aus dieser Perspektive an der Güte des erstellten Produkts und weniger an der Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen. Durch HOL wurden diese Maßstäbe scheinbar auf den Kopf gestellt, denn „Qualität ist ja hier zweitrangig“, wie es ein Mitarbeiter treffend ausdrückt: „die Arbeit mit den Jugendlichen, einen Draht zu denen bekommen, die zu motivieren, mit denen zusammenzuarbeiten – das ist eine ganz andere Geschichte!“

Da es für das spezifische Berufsfeld Berufsvorbereitung/ Berufsorientierung/ Benachteiligtenförderung keine gesonderte Ausbildung gibt, knüpfen Ausbilder und Ausbilderinnen in den Berufsfeldern zunächst an ihre eigenen Lern- und Berufserfahrungen an, wenn sie eine Tätigkeit im JAW beginnen. Die Dimensionen beruflicher und sozialer Förderung der Jugendlichen erschließen sich ihnen handlungsorientiert im pädagogischen Alltag. Hier setzte die HOL-Fortbildung an. Der Fortbildungsprozess war so angelegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch Handlungsmöglichkeiten entwickelten und erprobten, mit denen die Jugendlichen stärker in die Verantwortung genommen werden können. Als eine Leitlinie dienten dabei die vom Fachdienst entwickelten HOL-Merkmale:

Handlungsorientiertes Lernen

Ziel des Handlungsorientierten Lernens ist der Erwerb von Handlungskompetenz. Handlungskompetenz ist die Fähigkeit zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitstätigkeiten.

Handlungsorientiertes Lernen erfordert eine veränderte Rolle der Lehrenden, deren Verantwortung darin besteht, ein Lernarrangement bereitzustellen und Beratung anzubieten, um Lernen zu ermöglichen und zu optimieren.

Handlungsorientiertes Lehren und Lernen ist mehr als eine Methode.

(Projekt Handlungsorientiertes Lernen, Basisqualifizierung Teil 1: Lernberatungskompetenz, Medienpädagogischer Fachdienst und Pädagogische Fachberatung)

Der veränderte Umgang mit Jugendlichen wurde durch eine Uminterpretation der eigenen Berufsrolle möglich. Ausbilderinnen und Ausbilder entwickelten ein verändertes Verständnis von ihrer eigenen Tätigkeit. In einem gemeinsamen Reflexionsprozess mit den Kolleginnen und Kollegen haben sie geübt, ihre Aufgabe im Förderprozess umzudefinieren und neu zu gestalten. Diese Umorientierung wird offensichtlich, wenn in den Interviews beschrieben wird, wie sich der Blick auf die Jugendlichen verändert hat: *„Ich denke, ich bringe denen ein bisschen mehr persönliche Wertschätzung entgegen“*. Ein Kollege sieht sich *„als Partner“*, der sich *„nach den Stärken der Jugendlichen richtet“*. Diese Einstellung wird den Jugendlichen entsprechend weitervermittelt: *„Die wollen mich ja immer definieren am Anfang, die Teilnehmer: ‚Sie sind hier Lehrerin. Sie wissen immer alles.‘ ‚Das bin ich nicht. Ich bin Kollegin, und Sie sind meine Kollegen, und wir müssen hier zusammen etwas schaffen.‘“*

Die Jugendlichen als Partner und Mitarbeiter zu begreifen, bedeutet in der Folge für die Ausbilder, eigenes Wissen und Können nicht in den Vordergrund zu stellen, sondern ihnen im Arbeitsprozess mehr zuzutrauen. Neben ihrer Fachlichkeit müssen also Ausbilderinnen und Ausbilder im JAW über spezifische pädagogische Kompetenzen verfügen. Explizit benannt wurde die Fähigkeit, Jugendliche individuell zu fördern. Gruppenkompetenz, Verständnis von Gruppenprozessen und Know-how in der Gestaltung von Interaktionsprozessen wurde als ein weiterer ausdrücklicher Lernerfolg des HOL-Projektes genannt.

4.2 Reflexion über die eigene Beruflichkeit

In den Interviews beschreiben die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Lernerfolge durch das HOL-Projekt oft durch Vergleiche aus der Zeit, als sie angefangen haben, im JAW zu arbeiten. Aus diesen Passagen geht hervor, dass viele zunächst nicht wussten, wie sie den eigenen Anspruch an fachlich gute Arbeit und die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen in Einklang bringen konnten.

Hier wird ein grundlegendes Problem zum Ausdruck gebracht: Gerade Ausbilder und Ausbilderinnen sind kaum gezielt auf eine Berufstätigkeit in einem JAW vorbereitet worden. Selbst wenn sie in der bisherigen betrieblichen Praxis mit Auszubildenden zusammengearbeitet haben, geschieht dies im JAW doch unter anderen Voraussetzungen und mit anderen Zielen, denn hier ist der Arbeitsprozess Mittel zum Zweck einer beruflichen und sozialen Förderung der Jugendlichen. Die Tätigkeit im JAW verpflichtet die Ausbilder auf ein ganzheitliches Förderziel, das die fachpraktische Berufsvorbereitung und die sozialpädagogische Förderung integriert. Während des HOL-Projekts wurde die Reflexion über das Verhältnis von Fachlichkeit und Förderung in diesem Sinne stark vorangetrieben.

Neben diesem Grundkonflikt zwischen Fachlichkeit und Förderung, wurden Unsicherheiten im Umgang mit den Jugendlichen, in der Arbeit mit der Gruppe und fehlendes pädagogisches Know-how als Defizite erlebt, die durch den HOL-Prozess ausgeglichen werden konnten. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen die Effekte von HOL als Entlastung und Erleichterung in ihrer täglichen Arbeit. Es gelingt ihnen, Abläufe so zu strukturieren und die Jugendlichen so zu motivieren, dass sie sich gegenseitig helfen. In regelmäßigen Feed-Back-Runden geben sie sich gegenseitig Rückmeldungen zur Qualität ihrer Arbeit ebenso wie zu ihrem Verhalten im Arbeitsprozess.

4.3 Entwicklung einer Kultur der Selbstreflexion und Selbstevaluation

Zentraler Bestandteil der HOL-Fortbildung waren die Präsentationsveranstaltungen. Hier stellten Kleingruppen Ausschnitte aus der eigenen Praxis vor, die dann mit Kolleginnen und Kollegen nach vorher vereinbarten Kriterien gemeinsam reflektiert wurden. Durch die kontinuierliche Wiederholung der Elemente von Präsentation und Reflexion im Projektverlauf übten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl Selbstreflexion als auch Methoden kollegialer Beratung.

Der Austausch über die eigenen Praxiserfahrungen und die Anregungen der Kollegen wurden als hilfreich erlebt. In den Einrichtungen wurde versucht, entsprechende Kommunikationsmuster zu etablieren, die über das Projektende hinaus eine kollegiale Kultur der Selbstevaluation erhalten.

Wenn es darum geht, die eigene Praxis zu reflektieren, eine Lösung für ein pädagogisches Problem zu finden oder konkret in einem Konfliktfall mit den Jugendlichen Rat und Unterstützung zu finden, haben innerhalb der Einrichtung die pädagogischen Mitarbeiterinnen eine sehr wichtige Funktion. Sie sind nicht nur für die Jugendlichen zentrale Ansprechpartnerinnen, sondern werden auch von den Kolleginnen und Kollegen als diejenigen genannt, bei denen sie Beratung und Hilfe für ihre Praxis finden können.

Aus der Perspektive der Einrichtungsleitung zeigt sich, dass die Verständigung zwischen Sozialpädagogen und Berufsfeldmitarbeitern leichter geworden ist, die verschiedenen Berufsgruppen sich besser akzeptieren und der Betriebsfrieden gewonnen hat.

4.4 Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Berufsfeldern und im Freizeitbereich

Das HOL-Projekt hat vor allem den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Berufsfeldern geholfen, den Förderauftrag bewusster wahrzunehmen und professioneller zu gestalten. Im freizeitpädagogischen Bereich blieben die Grundgedanken von HOL hingegen gelegentlich diffus. Im Wohnheim- und Freizeitbereich sollen die Jugendlichen lernen, ein selbstständiges Leben zu führen. Dies beinhaltet die selbstständige Organisation ihres Alltags, Aufbau und Pflege sozialer Kontakte, aber auch die Sorge für sich selbst und für ihre psychische und physische Unversehrtheit. Der Freizeitbereich bildet daher ein sehr komplexes Lernfeld mit höchst unterschiedlichen Lernaufgaben, die zudem noch individuell unterschiedliche Herausforderungen darstellen und in hohem Maße durch Vorerfahrungen belastet sein können. Bei der Beobachtung der Präsentationsveranstaltungen wurde deutlich, dass sich Lernvorhaben im Sinne von HOL im Freizeitbereich schwerer bestimmen ließen als in den Berufsfeldern, denn die Verständigung über die Förderziele fand hier nicht in vergleichbarer Eindeutigkeit statt. Eigenständigkeit und lebenspraktische Autonomie blieben als Zielvorstellung eher abstrakt.

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Verständigung darüber, was HOL im freizeitpädagogischen Bereich bedeutet und wie die entsprechenden Merkmale hier praktisch umgesetzt werden können, noch nicht abgeschlossen ist.

4.5 Defizite in der Kooperation mit der Berufsschule

„Ich habe mit der Berufsschule keine Berührungspunkte.“ Dieser Satz ist symptomatisch für die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Berufsfeldern der JAWs. Bis auf eine Ausnahme finden keine Besprechungen oder Abstimmungen statt. Informationen über den Berufsschulunterricht fließen durch die Jugendlichen. Entsprechend scheint das Bild, das die JAW-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Berufsschule haben, stark durch die Brille der Jugendlichen gefärbt. „Die Lehrer“ werden als Kooperationsverhinderer erlebt.

Auf Seiten des JAW wird kritisch vermerkt, dass es kaum zu einem Austausch über den Förderprozess der einzelnen Jugendlichen kommt und die Zusammenarbeit nicht strukturell verankert ist. Dies verwundert zunächst, da die Berufsschullehrerinnen und -lehrer, die in den JAW-Klassen unterrichteten, zu Beginn des HOL-Projektes mit einbezogen waren und einige von ihnen bis zur Reflexionsphase mitgearbeitet haben. Daraus scheinen aber keine stabilen Kooperationsbeziehungen entstanden zu sein, die über das Projektende hinaus tragen. Dies gilt nicht nur für die fehlende Organisation der Zusammenarbeit. Darüber hinaus gibt es Differenzen in der Wahrnehmung der Förderinteressen der einzelnen Jugendlichen und in dem Verständnis von Förderung. Als Mittler zwischen JAW und Berufsschule fungieren wiederum die Sozialpädagoginnen. Allerdings kritisieren die Ausbilder auch hier die Einseitigkeit des Prozesses: Die Schule verlange von den Sozialpädagoginnen, Anwesenheit und angemessenes Verhalten der Jugendlichen sicherzustellen, um so einen geregelten Unterricht zu

ermöglichen. Ein Austausch über Förderprozesse, in dem auch die Perspektive des JAWs berücksichtigt würde, fände nicht statt.

Eine Ausnahme bildet das JAW Norderstedt, wo seit kurzem in Kooperation mit der Abteilungsleitung der Berufsschule u. a. vereinbart wurde, dass der fachtheoretische Unterricht von den Ausbildern im JAW erteilt wird. Diese machten jedoch in der Befragung deutlich, dass sie in diesem neuen Kontext noch Erfahrungen sammeln müssen, was die Umsetzung der Merkmale des handlungsorientierten Lernens betrifft.

5 Fazit

Das HOL-Projekt wird von allen Beteiligten als Erfolg gewertet. Das selbstgesteckte Ziel, die Etablierung einer handlungsorientierten Förderkultur in den drei beteiligten Einrichtungen, ist erreicht worden. Fragebogen und Interviewanalyse belegen die positive Wirkung. Die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in die Lage versetzt, die begonnenen Prozesse in eigener Verantwortung weiter zu verfolgen. Konzeptionell, inhaltlich und organisatorisch zielte das HOL-Projekt auf die Gestaltung der Interaktion im Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Jugendlichen auf der Mikroebene. Sozial- und bildungspolitische Zusammenhänge und förderungspolitische Weichenstellungen, die diese Prozesse formen, wurden nicht thematisiert. Dabei lassen sich aus dem Projektverlauf exemplarische Erkenntnisse gewinnen, und zwar sowohl für die Konzeption von Fortbildungsveranstaltungen als auch für die Gestaltung vorberuflicher Förderung.

Der Handlungsrahmen außerschulischer Benachteiligtenförderung kann durch eine handlungsorientierte Pädagogik wesentlich professionalisiert werden. Die Auswertung der Beobachtungs- und Evaluationsmaterialien hat verdeutlicht, dass die Förderprozesse in der Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher innerhalb von Spannungsfeldern zu gestalten sind. Diese lassen sich durch drei Gegensatzpaare kennzeichnen:

- Fachlichkeit vs. Förderung
- Betrieblichkeit vs. Schonraum
- Selektion vs. Integration.

Das Spannungsfeld zwischen Selektion und Integration definiert sich entlang institutioneller Zuständigkeiten. Während der Auftrag des JAW ausdrücklich darin besteht, die soziale und berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher zu fördern und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich diesem Ziel verpflichtet fühlen, vollziehen sich selektiv wirkende Maßnahmen vor allem in der Schule. Schon aus diesem Grunde wäre eine engere Kooperation zwischen beiden dringend geboten. Die beiden anderen Spannungsfelder müssen innerhalb der einzelnen Einrichtung im täglichen Prozess gestaltet werden und können von Fall zu Fall, von Auftrag zu Auftrag, von Mitarbeiter zu Mitarbeiter, von Einrichtung zu Einrichtung variieren. Inwieweit berufsvorbereitende Förderung betrieblich gestaltet werden kann, hängt von strukturellen Bedingungen (Wettbewerbsverbot) ab, wesentlicher ist aber die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Einrichtungsleitung bei der Erschließung authenti-

scher Arbeitsfelder. Die Spannung zwischen Fachlichkeit und Förderung schließlich muss von jedem Ausbilder und jeder Ausbilderin in der individuellen Interaktion mit den Jugendlichen ausgestaltet werden. Diese Antagonismen bestimmen den Handlungsrahmen im Förderbereich.

Pädagogische Professionalität lässt sich hier an drei Merkmalen bestimmen, nämlich 1. durch die Gestaltung der Interaktion zwischen Mitarbeitern und Jugendlichen, die wesentlich davon abhängt, welches Bild der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin von den Jugendlichen hat, 2. durch den Rückbezug auf gesichertes (wissenschaftlich fundiertes) Wissen, also daran, wie in der pädagogischen Interaktion auf erworbene Kenntnisse und Methoden zurückgegriffen wird, und 3. durch die Reflexion des eigenen Handelns, also daran, inwieweit der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin den eigenen Anteil in der Interaktion erkennen, hinterfragen und verändern kann. Vor diesem Hintergrund lässt sich zusammenfassend festhalten: Die vorberufliche Förderung der Jugendlichen ist professioneller geworden, durch die HOL-Fortbildung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der drei Jugendaufbauwerke Niebüll, Glücksburg und Norderstedt die Qualität ihres pädagogischen Handelns beträchtlich erhöht.