

Arbeitsbericht

für das Jahr 2009

(mit Rückblick auf die Jahre 2003 – 2008)

Arbeitsbericht

der

Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen

für das Jahr 2009

(mit Rückblick auf die Jahre 2003 – 2008)

April 2010

Impressum

Herausgeberin: Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Direktorin der Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen

Redaktion: PD Dr. Erhard Tietel
Hedi Hubrich

Vertrieb: Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen
Parkallee 39
28209 Bremen
Tel.: 0421/218-2575 (-2903)
Email: info@aap.uni-bremen.de

Druck: Zentraldruckerei der
Universität Bremen

Bremen 2010

Inhaltsverzeichnis

Seite

Kapitel I:	Einleitung	7
Kapitel II:	Die Akademie-Kurse	
1.1	Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ („Akademie-Kurs“)	9
1.2	Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung – Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“	13
2.1	Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen	16
2.2	Evaluation des Ein-Jahres-Kurses für Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie für Mitarbeitervertreter/innen	20
3.	Halbjahres-Kurs für Eltern und Lehrer: „Miteinander reden – miteinander handeln“. Kommunikation und Kooperation in der Schule	21
Kapitel III:	Arbeitskreise, Beratung, Weiterbildung ...	
1.	... für Interessenvertretungen	23
1.1	Arbeitsrecht aktuell – Arbeitskreis zu aktuellen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts	23
1.2	Arbeits- und Sozialrecht kompakt. Intensivstudienkreis zum Arbeits- und Sozialrecht	25
1.3	Betriebspolitische Arbeitsrechtsberatung	26
1.4	Bistro phil – ein politisch-philosophisches Kolloquium	29
1.5	Coaching für Betriebsrats-, Personalrats- und MAV-Vorsitzende	31
1.6	Einzelsupervision für Betriebs- und Personalräte	32
1.7	Kollegialer Austausch für neugewählte Betriebs- und Personalratsmitglieder	33
1.8	Teambildung für Betriebs- und Personalrats- sowie für Mitarbeitervertretungs-Gremien	34
2.	... im Bereich beruflicher Bildung	35
2.1	Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen (Bremen) und Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Bremerhaven)	35
2.2	Ausbildung – Bleib dran': Konfliktprävention und -intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen	36
2.3	Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘	39
2.4	Hafenlogistik – Bleib dran	41
3.	... im Bereich Schulentwicklung	45
3.1	Schul- und Schullandschaftsentwicklung im Feld der Gewaltprävention (Sekundarstufe I in Bremerhaven)	45
3.2	„Das Offene Ohr“ – Studentische Schüler/innenberatung	49

Kapitel IV: Forschung	
1. Laufende Forschungsprojekte	51
1.1 „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ im Forschungsverbund	51
1.2 Kollektivistische Entwertungen in der Schule. Zur Verbreitung und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen	54
1.3 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften (lea.): Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule – Beruf und in der Arbeitswelt	56
1.4 „Evaluation des Projekts Integration durch Ausbildung (idA)“ bei der WaBeQ GmbH gemeinnützig im Rahmen des Programms Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)	59
2. Abgeschlossene Forschungsprojekte	60
2.1 Beratung und Vermittlung bei Konflikten im Kontext beruflicher Bildung	60
2.2 Junge Mütter im dualen System der Berufsausbildung	62
2.3 Verstehen und Verständigung	63
2.4 Ausbildungsqualität und Zufriedenheit	66
2.5 Interkulturelle Elternarbeit „Schule – Eltern Hand in Hand“	70
2.6 Erfahrungen von Eltern und Lehrern mit einem gewaltpräventiven Projekt in der Grundschule – eine qualitative Studie	72
2.7 Modellversuch zur Senkung der Wiederholerquote – Ein niederschwelliges Gesprächsangebot für Schülerinnen und Schüler	73
2.8 Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf	74
2.9 Subjektive Erfahrungen und Bewältigungsstrategien von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Betriebsratsteams	77
2.10 Einführung der Streitschlichtung in einer Schule – eine qualitative Studie	79
2.11 Politische Partizipation durch gesellschaftliche Kompetenz: Curriculumentwicklung für die politische Grundbildung	80
2.12 Repräsentativerhebungen mit Schülern und Schulleitungen zum Themenfeld Schulklima, Gewaltaufkommen und Prävention	84
2.13 Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitswelt: Entwicklung von Curricula und Arbeitsmaterial für unterschiedliche Zielgruppen	86
Kapitel V: Veranstaltungen, Kooperationen, Publikationen	
1. Barkhofgespräche	89
2. Kooperationen	90
3. Lehrtätigkeit der Dozenten/innen der Akademie in den grundständigen Studiengängen der Universität Bremen	91
4. Vertrauensdozenturen	92
5. Vorträge und Veranstaltungen an der Akademie bzw. von Akademie-Mitarbeiter/innen	93
6. Reihen der Akademie	97
7. Veröffentlichungen von Beschäftigten der Akademie	99
Kapitel VI: Fazit und Perspektiven	109

Kapitel I: Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt eine Darstellung der Arbeit der Akademie im abgelaufenen Jahr 2009 und zugleich einen zusammenfassenden Überblick über die Aktivitäten in den vorangegangenen Jahren 2003 bis 2008, d. h. seit der letzten externen Evaluation der Akademie.

Die Akademie für Arbeit und Politik ist eine universitäre Einrichtung des „Lebenslangen Lernens“, insbesondere der politischen und der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung. Sie ist ein Angebot besonders für jene Erwachsene, die sich neben neuem Fachwissen zugleich auch Grundlagenwissen über Gesellschaft und Politik aneignen möchten. Die Akademie fördert berufliche und gesellschaftliche Entwicklungen sowohl von Arbeitnehmern/innen als auch von Menschen, die derzeit keine Arbeit haben. Sie ermöglicht durch den Besuch der Akademie-Kurse den Zugang zur Hochschule. Weiterhin unterstützt sie mit ihren Weiterbildungs- und Beratungsangeboten das soziale und politische Engagement in Interessenvertretungen, Elternbeiräten und anderen Ehrenämtern und berät in beruflichen, sozialen und politischen Konfliktlagen.

Die Akademie ist zugleich eine Forschungseinrichtung. Ihre Forschungsprojekte sind praxisorientiert und greifen zentrale gesellschaftliche Fragestellungen in den Feldern Arbeit, Politik und der allgemeinen und beruflichen Bildung auf.

In der Akademie wird fächerübergreifend im Sinne des forschenden Lernens gemeinsam mit anderen in Gruppen und Projekten studiert. Dabei stehen die beruflichen und persönlichen Erfahrungen der Studierenden im Mittelpunkt. Ihre Arbeits- und Lebenserfahrungen werden – angeleitet durch die Lehrenden der Akademie – im Sinne des „biographischen Ansatzes“ dem eigenen Nachdenken auf systematische Weise zugänglich.

Dabei hat die Akademie für Arbeit und Politik schon seit längerem und verstärkt in den letzten Jahren einem gesellschaftlichen Bedeutungswandel sowohl von Arbeit wie auch von Politik, hier auch den Anregungen und Empfehlungen des Evaluationsgutachtens folgend, Rechnung getragen. Gesellschaftliches und politisches Engagement sind heute nicht mehr so stark an die klassische Arbeitswelt und ihr traditionelles Interessenvertretungsmuster gebunden, sondern finden vermehrt in lebensweltlichen individualisierten und reflexiven Formen zivilgesellschaftlicher Partizipation statt. Daher hat sich das Themenspektrum der Akademie auch auf solche Formen und Inhalte der Interessenwahrnehmung erweitert. Gleichzeitig und damit zusammenhängend versucht die Akademie, einen Beitrag zu einer spezifischen, d. h. biografie- und subjektorientierten Bewältigung des gesellschaftlichen Wandels zu leisten. Dies schließt neben der genannten stärkeren Berücksichtigung neuerer Formen der Interessenvertretung auch die Einbeziehung der beruflichen Weiterbildung in Lehre und Forschung, Weiterbildung und Beratung ein, die sich inzwischen zu einem bedeutenden Tätigkeitsfeld der Akademie entwickelt hat. Ferner ist in diesem Kontext auch die in den letzten Jahren recht umfangreich gewordene Schulbegleitforschung zu nennen, die in den Schulen virulente gesellschaftliche Probleme aufgreift, analysiert und den dortigen Akteuren wissenschaftlich fundierte Beratung und Unterstützung zur Verfügung stellt.

Schließlich sei an dieser Stelle auf den erheblichen Ausbau der (überwiegend Drittmittel finanzierten) Forschungsaktivitäten der Akademie hingewiesen. Diese werden häufig von in Weiterbildungs- und Beratungsveranstaltungen aufgeworfenen Fragestellungen inspiriert und angeleitet und anschließend in deren Praxis rückvermittelt. Gleichzeitig ist die Drittmittelforschung in Zeiten spürbarer Finanzrestriktionen (über)lebenswichtiges Standbein der Akademie geworden, das einen wesentlichen Beitrag zum Bestand der Einrichtung leistet.

Von diesem Grundverständnis ausgehend fächern sich die Aktivitäten der Akademie in drei wechselseitig miteinander verknüpfte Funktionsbereiche auf, die größtenteils auch die Struktur des vorliegenden Arbeitsberichtes bestimmen.

In dem Bereich ‚Lehre‘ sind die Langfristkurse zusammengefasst, insbesondere der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ einschließlich seiner aktuellen Eigen-evaluation sowie der Ein-Jahres-Kurs für Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen. Hierzu zählt aber auch die Lehrtätigkeit mehrerer Akademiemitglieder in einschlägigen grundständigen Fachbereichen der Universität. Auch letztere entspricht im Übrigen einer Empfehlung des Evaluationsgutachtens und sichert den wechselseitigen Transfer zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und Lehre und Forschung in der Universität ab. Der Bereich ‚Weiterbildung/Beratung‘ gliedert sich thematisch in die Felder Interessenvertretung, berufliche Bildungs- und Beratungsprozesse und Schulentwicklung. Im Bereich ‚Forschung‘ werden die laufenden und die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Forschungsprojekte dargestellt, bei denen sich im Wesentlichen die thematische Zuordnung zu den Feldern Interessenvertretung, berufliche Bildungsprozesse und stufenübergreifende Schulentwicklung wiederfindet, auch dies Ausdruck der wechselseitigen Verknüpfung von Weiterbildung/Beratungs- und Forschungsaktivitäten, wie sie für die Akademie konstitutiv ist.



Kapitel II: Die Akademie-Kurse

1.1 Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ („Akademie-Kurs“)

Ziel:	Sozialwissenschaftliche Grundbildung im Zwei-Jahres-Kurs zielt ab auf die Befähigung - zu einer selbst reflektierten und solidarischen Praxis im Arbeits- und Lebenszusammenhang, - zu einem selbstbewussten Engagement in politischen und gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen - sowie die Erlangung einer fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung
Laufzeit:	2 Jahre, beginnend jeweils im Herbst eines jeden Jahres
Durchführung:	Hauptamtliche Dozent/innen der Akademie und Lehrbeauftragte
Finanzierung:	Eigenmittel, Teilnahmegebühren
Teilnehmende:	durchschnittlich 30 pro Kurs

Seit 1987 bietet die Akademie für Arbeit und Politik interessierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (sowie Gleichgestellten) die Möglichkeit, in einem zweijährigen Kurs grundlegende sozialwissenschaftliche Kenntnisse und wissenschaftliche Arbeitstechniken zu erwerben. Soweit die persönlichen Voraussetzungen vorliegen und bestimmte Leistungsnachweise erbracht werden, erhalten die Teilnehmenden nach Abschluss des Kurses eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung für insgesamt elf Studiengänge an der Universität und der Hochschule Bremen.

Die in diesem Angebot der Politischen Bildung gewonnenen Kompetenzen sind jedoch nicht nur und auch nicht in erster Linie als Vorbereitung auf ein Studium ohne Abitur nützlich. Der Kurs unterstützt vielmehr

- das Verständnis von gesellschaftlichen Zusammenhängen und eine bessere Orientierung in einer komplexer gewordenen Welt,
- die Übung politischen Denkens und Beurteilens gerade für jene Menschen, die sich in Betrieben, Schulen, Bürgerinitiativen, Gewerkschaften, Parteien, Kirchen usw. gesellschaftspolitisch engagieren (möchten),
- die Erschließung neuer Interessen, die Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten Fragen, das kritische Denken und den Spaß am Lernen mit- und voneinander,
- den Aufbau und die Erweiterung von Grundkenntnissen in Soziologie, Ökonomie, Geschichte, Politik und Kulturwissenschaft,
- die Erprobung von wissenschaftlichen Arbeitsmethoden wie Textverstehen, Argumentieren, Schreiben, Interviewverfahren usw. sowie
- die Zusammenarbeit mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Entwicklungsbereichen.

Der Kurs gliedert sich in drei aufeinander bezogene Studienphasen: eine Einführungsphase von drei Monaten, eine Vermittlungsphase von neun Monaten und eine Projektphase von einem Jahr. Die folgende Übersicht stellt die Struktur des Akademie-Kurses schematisch dar¹:

¹ Eine detaillierte Beschreibung von Struktur und Ablauf des Kurses findet sich in der Broschüre zum Zwei-Jahres-Kurs.

Phasen	Lerninhalte	Lernmedien	Sozialformen
Einführungsphase (3 Monate)	Arbeit an der Biographie und Zeitgeschichte - Lebenslauf - Lebensphasen - Generationen - Verortung in Geschichte und Gesellschaft Einführung in die Themenbereiche Wirtschaft, Politik, Kultur Themenfindung	Berichte der Teilnehmenden Filme sozialgeschichtliches Material usw.	Einzel- und Gruppenarbeit Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche usw.
Vermittlungsphase (9 Monate)	je ein Thema aus den Themenbereichen: Arbeit, Technik, Wirtschaft; Gesellschaft und Politik; Alltag und Kultur	Texte Protokolle Referate Lektüreberichte Thesenpapiere Schaubilder Filme usw.	Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche Einzel- und Gruppenarbeit usw.
Projektphase (12 Monate)	Selbst bestimmte Projektthemen	Text- und Quellenanalyse Interviews Expertengespräche Dokumentationen Berichte usw.	Einzel- und Gruppenarbeit Diskussion Lehrgespräche Veranstaltungsbesuche usw.

In den hier betrachteten Zeitraum fallen folgende Kurse:

Akademie-Kurs XV, 2001 – 2003, Projektthemen:

- Wertewandel in der Gesellschaft
- Ungleiche Bildungschancen und ihre Auswirkungen auf die Biografien und die Gesellschaft

Akademie-Kurs XVI, 2002 – 2004, Projektthemen:

- Arbeitsmarktpolitik 'neu' - Folgen und Aussichten
- Mobbing – Eine Antwort auf gesellschaftliche und betriebliche Anforderungen?

Akademie-Kurs XVII, 2003 – 2005, Projektthemen:

- Soziale Gerechtigkeit – eine Utopie?
- Der demographische Umbruch in unserer Gesellschaft – Auswirkungen und Bewältigungsstrategien

Akademie-Kurs XVIII, 2004 – 2006, Projektthemen:

- Dimensionen der Qualitätsentwicklung in der Grundschule – Erfahrungen und Sichtweisen von Eltern und LehrerInnen
- Alt werden in Bremen und umzu – zwischen neuer Selbst- und drohender Fremdbestimmung

Akademie-Kurs XIX, 2005 – 2007, Projektthemen:

- Kann künftig gesellschaftliche Integration noch durch Erwerbsarbeit stattfinden?
- Kultur und Globalisierung – Auswirkungen der Globalisierung auf die Kultur

Akademie-Kurs XX, 2006 – 2008, Projektthemen:

- Bedingungen für einen funktionierenden Pluralismus im Stadtteil: Das „Viertel“ als Modell?
- Wertevorstellungen von Jugendlichen und deren Vermittlung in der postmodernen Wissensgesellschaft

Akademie-Kurs XXI, 2007 – 2009, Projektthemen:

- Soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im Wandel
- Kann in der Wissensgesellschaft die Ungleichheit der Chancen im Bildungswesen verändert werden?

Akademie-Kurs XXII, 2008 – 2010, befindet sich in der Projektphase.

Akademie-Kurs XXIII, 2009 – 2011, befindet sich in der themenorientierten Vermittlungsphase.

Genaueren Aufschluss über die Entwicklung der Teilnehmendenzahlen und -strukturen der hier genannten Akademie-Kurse gibt die folgende Übersicht²:

Ein Qualitätsmerkmal des Kurses ist die enorme Heterogenität der Teilnehmenden. Erreicht werden Erwachsene aller Altersgruppen, die ganz unterschiedliche Vorerfahrungen mitbringen, sehr differente soziale Lebenslagen aufweisen, verschiedenen Milieus angehören und mit ganz unterschiedlichen Motiven den Kurs aufnehmen.

Tab 1: Strukturdaten (n=116)	Angaben in %
Geschlecht (112 Angaben)	
Frauen	60%
Männer	40%
Alter zu Kursbeginn (104 Angaben)	
unter 30 Jahre	16%
30 bis unter 40 Jahre	27%
40 bis unter 50 Jahre	36%
50 bis unter 60 Jahre	18%
60 Jahre und älter	3%
Nationalität (113 Angaben)	
deutsch	90%
ausländisch (11)	10% (11)
Transnationaler Migrationshintergrund	
persönliche Migrationserfahrung (96 Angaben)	16% (15)
Migrationserfahrung persönlich oder mind. ein Elternteil (n = 116)	19% (22)
Schulbildung vor dem Kurs (113 Angaben)	
Hauptschul- / Volksschulabschluss	11%
Realschul- / Mittelschulabschluss	55%
Fachschul- / Handelsschulabschluss	16%
Fachhochschulreife	5%
Hochschulreife	9%
Hochschulabschluss	1%
Sonstiges	1%
Abgeschlossene Berufsausbildung (114 Angaben)	
ja	92%
keine oder Anlernausbildung	8%

² Die folgende Tabelle beruht auf einer schriftlichen Befragung der Teilnehmenden der Akademie-Kurse XII bis XX, die im Jahre 2009 durchgeführt wurde. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden betrug 267, von denen 194 erreicht werden konnten. 116 rückläufige Fragebogen gingen in die Auswertung ein. Weitere ausgewählte Ergebnisse der Befragung werden an gesonderter Stelle des vorliegenden Arbeitsberichtes vorgestellt.

Auffällig ist zunächst ein recht hoher Frauenanteil von 60 Prozent. Hier bestätigen sich die Befunde der ersten Erhebungswellen. Möglicherweise lassen sich Frauen eher auf offene Bildungsprozesse ein, die nicht in einem unmittelbaren ökonomischen Verwertungszusammenhang stehen. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich zwar in den Zehnjahressegmenten eine breite Streuung von Anfang 20 bis über 60 Jahren. Gleichwohl bleibt ein Schwerpunkt bei den 30 bis 50jährigen evident, repräsentieren diese Altersgruppen doch fast zwei Drittel der Stichprobe. Der Migrantanteil konnte gegenüber den früheren Erhebungen von 2 auf 10 Prozent erhöht werden, wenngleich damit noch immer nicht der Ausländeranteil der Stadt erreicht ist. Erstmals wurde über die Nationalität hinaus nach einer transnationalen Migrationserfahrung der Befragten oder ihrer Eltern gefragt. Knapp jeder fünfte Teilnehmende weist demnach einen Migrationshintergrund auf. Auch dies entspricht noch nicht ganz ihrem Bevölkerungsanteil im Land Bremen (2007 ca. 26%).

Das Bildungsniveau der Stichprobe ist höher als das der Grundgesamtheit. Weist nur gut jeder zehnte Befragte des Samples lediglich einen Hauptschulabschluss auf, so betrug der Anteil bei den ursprünglichen Erstanmeldungen mehr als ein Viertel. Der Großteil der Stichprobe ist in Besitz des Realschulabschlusses. Mit 15 Prozent besaßen überraschend viele Teilnehmende schon vor Beginn eine Hochschulzugangsberechtigung. Hier spielen mutmaßlich das originäre Interesse an der politischen Bildung, nicht anerkannte Hochschulzugangsberechtigungen aus dem Ausland oder auch der Wunsch nach einer adäquaten inhaltlichen Vorbereitung auf ein Hochschulstudium eine Rolle. Der Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung über den Kurs setzt sowohl eine abgeschlossene Berufsausbildung als auch eine fünfjährige Erwerbstätigkeit voraus. Die große Mehrheit der Stichprobe kann diese Voraussetzungen erfüllen.

Die dominante Berufsgruppe sind nach wie vor mittlere und höhere Angestellte sowie Beamte mit zusammen fast 40 Prozent des Samples. Verglichen mit den vorangegangenen Untersuchungen ist hier gleichwohl ein nicht unbeträchtlicher Rückgang erkennbar. Dies ist sicherlich auch mit dem Rückgang an gesicherten Vollzeitarbeitsplätzen zu erklären.

Literatur

Projektberichte der Akademie-Kurse

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1998): Langfristige politische Weiterbildung im Akademie-Kurs – Lernen für den Alltag, den Betrieb und die gesellschaftspolitische Praxis. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Untersuchung des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ der Akademie für Arbeit und Politik, Bremen

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1999): „Zu wissen, was man mit Wissen macht, das ist Bildung“, Ein Zwei-Jahres-Kurs zur sozialwissenschaftlichen Grundbildung, in: kursiv, Journal für politische Bildung, Heft 3

Eberwein, W./Quante-Brandt, E. (1999): „Früher habe ich immer nur gelernt – im Akademie-Kurs beginne ich zu begreifen“. Teilnahmemotive für eine langfristige politische Arbeitnehmerbildung. In: Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur 17, hrsg. v. Forschungsinstitut für Arbeiterbildung, Recklinghausen

Meng, F./Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung. Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Bremer Beiträge zur Politischen Bildung der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 1/2010

Meyer, W./Eberwein, W. (2001): Aktuelle Diskussionen und empirische Befunde zur politischen Weiterbildung für Arbeitnehmer – Bericht zum Projekt „Teilnehmer/innenbefragung der Akademie-Kurse VIII – XI“, in: Arbeitsmaterialien der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 8

1.2 Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung – Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“

Ziel:	Fortschreibung der Vorläuferuntersuchungen im Hinblick auf Kontinuitäten und Veränderungen im Kurs Ermittlung der Bedeutung des Kurses für - die Gestaltung Lebenslangen Lernens - die Übergangsmöglichkeit vom Beruf in die Hochschule - die Aneignung und Vermittlung interkultureller Kompetenz
Laufzeit:	2009 – 2010
Projektleitung und Projektdurchführung:	Dr. Frank Meng, Prof. Dr. Wilhelm Eberwein
Finanzierung:	Eigenmittel

Fragestellungen

Die Untersuchung versteht sich zum einen als eine Fortschreibung der Vorläuferuntersuchungen, so dass in der Auswertung Fragen nach

- der Teilnehmer/innengewinnung,
- den Ausgangsmotivationen zum Kursbesuch,
- den Erfahrungen in und mit dem Kurs,
- den Wirkungen des Kurses,
- der Qualität der Vorbereitung auf ein Hochschulstudium,
- möglichen Verbesserungen aus der Sicht der Befragten

verfolgt werden. Hier interessiert insbesondere, welche Kontinuitäten vorzufinden sind und welche Veränderungen sich gegenüber den früheren Kursdurchgängen ergeben haben.

Zum anderen verfolgt die Untersuchung zusätzlich die folgenden, zwar nicht neuen, im Kontext der bisherigen Evaluationen jedoch noch nicht thematisierten Fragestellungen, die im Zentrum aktueller Debatten nicht nur der Weiterbildung stehen:

- Inwieweit entspricht der Akademie-Kurs den Erwartungen und Ansprüchen Lebenslangen Lernens, wie sie in den einschlägigen pädagogischen und (bildungs)politischen Diskussionen und Verlautbarungen erhoben werden?
- Welchen Stellenwert und welche Funktionen hat der Akademie-Kurs für eine Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten vom Beruf in die Hochschule ohne die klassische Hochschulzugangsberechtigung, wie sie sowohl von Seiten der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Politik gefordert werden? Welche möglichen Auswirkungen haben hier die durch den Bologna-Prozess angestoßenen Strukturveränderungen an den Hochschulen in Richtung gestufter Bachelor- und Masterstudiengänge?
- Schließlich: Angesichts zunehmender ethnischer Pluralisierung auch in Bremen und entsprechender Folgen für die Gewinnung von Teilnehmenden stellt sich für den Akademie-Kurs verstärkt die Frage nach der Aneignung und Vermittlung von interkultureller Kompetenz.

Untersuchungsmethoden

Die Evaluation basiert zum einen auf einer schriftlichen Befragung der Teilnehmenden der Akademie-Kurse XII bis XX, zum anderen auf zwei themenzentrierten Gruppendiskussionen.

Gegenstand der ersten Gruppendiskussion mit Personen, die im Anschluss an den Kurs ein Hochschulstudium aufgenommen haben, war der Übergang Beruf – Hochschule. Die zweite Gruppendiskussion wurde mit ehemaligen Kursbesuchern durchgeführt, die eine transnationale Migrationserfahrung aufweisen. In ihrem Mittelpunkt standen Fragen interkultureller Kompetenz im Kontext des Kurses.

Bei der schriftlichen Befragung wurde auf einen Fragebogen zurückgegriffen, den die Akademie für Arbeit und Politik bereits in zwei vorangegangenen Untersuchungen zum Kurs einsetzte. An zwei Stellen des Fragebogens wurden kleinere Ergänzungen vorgenommen. Diese trugen zum einen den Strukturveränderungen im Hochschulbereich („Bologna-Prozess“) Rechnung. Zum anderen wurde bei den Strukturdaten der Teilnehmenden neben der Nationalität in der aktuellen Erhebung auch eine transnationale Migrationserfahrung bzw. ein Migrationshintergrund im Elternhaus erfragt.

Insgesamt wurden 194 ehemalige Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer befragt, von denen 119 ausgefüllte Fragebögen eingingen.

Ergebnisse

Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ erweist sich insgesamt auch nach fast 25 Jahren als ein erfolgreiches Angebot, das den aktuellen Ansprüchen an die Politische Bildung angemessen Rechnung trägt. Obwohl die Kurskonzeption bis heute im Wesentlichen unverändert besteht, ist sie anschlussfähig an die erst in jüngerer Zeit von der Bildungsforschung in den Vordergrund gerückten Erfordernisse. An dieser Stelle soll besonders auf drei grundlegende (und neuere) Ansprüche an die Politische Bildung eingegangen werden, die im Rahmen der Evaluation näher beleuchtet wurden.

Zu nennen ist hier zunächst der wissenschaftliche Diskurs zum lebenslangen Lernen, der im Zuge des Übergangs zur Wissensgesellschaft sowie der Erosion zentraler sinnstiftender Sozialaggregate und Wertordnungen an Bedeutung gewonnen hat. Mit dem Zwei-Jahres-Kurs erschließen sich die Teilnehmenden offensichtlich die notwendigen sozialen und fachlichen Kompetenzen und Zugänge, um eigenverantwortlich ihre konkreten Erfahrungen durch fortlaufende Lernprozesse in größere soziale Zusammenhänge stellen zu können. Damit sichern sie ihre Orientierungs- und Handlungsfähigkeit in einer komplexer gewordenen enttraditionalisierten Welt. Konzeptionell zielführend sind hier der biografische Ansatz wie auch das interdisziplinär angelegte exemplarische und projektförmige Lernen in den Studiengruppen. Als prinzipiell offenes Bildungsangebot kann der Kurs zudem ein wesentlicher integraler Baustein in einer umfangreichen Bildungsbiografie mit ihren formalen, nicht-formalen und informellen (lebenslangen) Lernprozessen sein. Wesentlich sind dabei der starke Bezug auf die Erfahrungen der Teilnehmenden, deren Heterogenität, die Orientierung auf die soziale wie politische Partizipation und die Möglichkeit der Aufnahme eines Hochschulstudiums im Anschluss an den Kurs.

In Folge der Enttraditionalisierung und der Herausbildung einer multiethnischen Einwanderungsgesellschaft sieht sich die Politische Bildung seit den 1990er Jahren zudem verstärkt dem Anspruch gegenüber, interkulturelle Kompetenz abzubilden und zu vermitteln. Mit seinem biografischen Ansatz in äußerst heterogenen sozio-kulturellen Studiengruppen, so zeigt insbesondere die Gruppendiskussion mit Migrant/innen in beeindruckender Weise, erschließt sich für die Teilnehmenden systematisch eine soziokulturelle Vielfalt, in der sie selbst gesteuert und angemessen agieren und sich behaupten müssen. Kulturelle Überschneidungssituationen, die vormals vermieden wurden, erfahren die Kursteilnehmenden, trotz mancher damit verbundenen Konflikte, als grundlegende Bereicherung. Ethnische Differenzierungen inklusive gesellschaftlich virulenter Diskriminierungserfahrungen fließen in die Bestimmung von Pluralität mit ein, erweisen sich für die Teilnehmenden jedoch nur als *ein* – inhaltlich noch dazu recht variabler – Baustein in der Bestimmung komplexerer Persönlichkeiten. Konzeptionell angelegt entfaltet sich für die Teilnehmenden ein umfassender Begriff von kultureller Vielfalt, der gegen die Ethnisierung sozialer Probleme immunisiert und zur Wertschätzung des Pluralismus beiträgt.

Ein weiterer für den Zwei-Jahres-Kurs äußerst relevanter Aspekt, der in der Bildungsforschung und -politik seit einiger Zeit lebhaft diskutiert wird, ist die in Deutschland noch wenig kultivierte Öffnung der Hochschulen für Nichtabiturient/innen. Wenngleich der Zwei-Jahres-Kurs als ein Angebot von einer Einrichtung der Universität im Feld der politischen Bildung angesiedelt ist und dies auch bleiben sollte, hat der Erwerb der fachgebundenen Hochschulreife einen wichtigen Stellenwert für einen Großteil der Kursteilnehmenden gewonnen. Auch für die Bremer Bildungspolitik gewinnt die Vorbereitung der Kursteilnehmenden auf ein Hochschulstudium an Bedeutung. Die Evaluation verdeutlicht, dass ein beachtlicher Teil der Teilnehmenden nach Abschluss des Kurses auf die Universität oder Hochschule Bremen wechselt und den dortigen Herausforderungen gewachsen ist. Neben den Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens und dem Aufbau von relevanten Wissensbeständen kommt den Teilnehmenden auf den Hochschulen insbesondere die gestärkte Fähigkeit der Einordnung konkreter Themen in größere gesellschaftliche Zusammenhänge, also die im Kurs angeeignete Zusammenhangskompetenz, zugute.

Literatur

Meng, F., Eberwein, W. (2010): Zusammenhang herstellen durch Politische Bildung - Dritte Evaluation des Zwei-Jahres-Kurses „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“, Bremer Beiträge zur Politischen Bildung, Bremen

2.1 Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen

Ziel:	Entwicklung eines langfristigen, kommunikativen Qualifizierungsprozesses zur Professionalisierung des Handelns von Betriebs-/Personalräten und Mitarbeitervertretungen. Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen auf den Gebieten: Arbeitsorganisation und Teamarbeit; Betriebspolitik und Arbeitsrecht; Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Öffentlichkeitsarbeit. Bereitstellen von Reflexionsräumen für die betriebliche Erfahrung der Teilnehmenden sowie alle mit der Interessenvertretung zusammenhängenden Fragen. Initiierung und Stabilisierung eines sich selbst tragenden Netzwerks von Interessenvertretungsaktivitäten in Kooperation mit den jeweiligen Gewerkschaften.
Laufzeit:	Jeweils September bis Juni (10 Monate)
Durchführung:	Jochen Dressel und PD Dr. Erhard Tietel sowie externe Dozenten zu einzelnen Themenschwerpunkten
Finanzierung:	Eigenmittel aap / § 37/6 BetrVG, 39.5; BremPersVG, § 19/3 MVG
Teilnehmende:	Betriebs- und Personalräte sowie Mitglieder von Mitarbeitervertretungen aus verschiedensten Betrieben der Privatwirtschaft und Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitsbereichs sowie des Öffentlichen Dienstes. Seit dem Jahr 2000 fanden 9 Ein-Jahres-Kurse mit insgesamt 121 Teilnehmer/innen statt. Im September 2010 startet der 10. Kurs

Unter dem Titel „Den betrieblichen Wandel kommunikativ gestalten. Interessenvertretung mit Herz und Verstand“ führen wir zusammen mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) Bremen seit dem Jahr 2000 einen Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertreter/innen durch. Mitglieder von betrieblichen Interessenvertretungen benötigen heute nicht nur rechtliche, ökonomische und politische Kompetenzen, sondern zunehmend auch die Fähigkeit, vielfältige Beziehungen einzugehen und diese entlang der eigenen Zielsetzungen zu gestalten: Beziehungen zu einzelnen Kolleginnen und Kollegen, zu unterschiedlichen Gruppen im Betrieb, zu Geschäftsleitung und Personalabteilung, zur Gewerkschaft, zu Kollegen aus übergreifenden Vertretungsgremien, wie dem GBR/GPR, KBR, etc. Dies setzt kommunikative und reflexiv-strategische Fähigkeiten voraus, so die Fähigkeit, die eigene Person und die eigene Rolle einzuschätzen, die eigenen Erfahrungen im Betrieb und auch im Gremium zu verstehen und die wechselnden Situationen, in denen man sich befindet, zu analysieren, zu besprechen und nicht zuletzt: zu gestalten. Der Ein-Jahres-Kurs bietet Gelegenheit für solche reflexiven Lernprozesse. Und zwar nicht nur, weil er gemeinsam von einem Arbeitsrechtler und einem Psychologen geleitet wird und darüber wissenschaftlich begründete Kenntnisse und diagnostische Fähigkeiten vermittelt werden, sondern auch, weil sich im Laufe des Jahres die Kollegen/innen des Kurses gegenseitig kollegial stützen und beraten und darüber die im Kurs erlernten Wissensbestände und Kompetenzen reflexiv in Anwendung bringen.

Der Ein-Jahres-Kurs bietet Betriebs- und Personalratsmitgliedern sowie Mitarbeitervertreter/innen die Möglichkeit:

- wissenschaftlich begründete Kenntnisse verschiedener Fächer auf einem aktuellen Stand zu erwerben (Arbeitsrecht, Psychologie und Kommunikationswissenschaften, Gesundheitswissenschaften etc.);
- betriebliche, aber auch gesellschaftliche Zusammenhänge und Bedingungen der Interessenvertretung zu analysieren und auf ihre Veränderbarkeit zu überprüfen;
- Erfahrungen mit der Interessenvertretungstätigkeit gemeinsam auszutauschen und voneinander zu lernen;

- zu lernen, sich in die verschiedenen Perspektiven hineinzusetzen und darüber die eigenen Ziele zu schärfen und Optionen auszuloten – und nicht zuletzt
- das eigene Selbstverständnis, Verhalten und Handeln als Arbeitnehmervertreter/in zu betrachten, zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Im ständigen Rückbezug auf die jeweilige betriebliche Praxis der Kursteilnehmer/innen wird der Ein-Jahres-Kurs durch folgende fünf Themenschwerpunkte geprägt und im zeitlichen Ablauf strukturiert:

Themenfeld 1: Teambildung und Arbeitsorganisation

- Vom Gremium zum Team
- Teamentwicklung, Arbeitsteilung und Zusammenarbeit im Gremium
- Die Rolle des/der Vorsitzenden
- Verhandlungsführung
- Konfliktmanagement und Mediation
- Projektarbeit in Betriebsrat, Personalrat und der Mitarbeitervertretung

Themenfeld 2: Betriebspolitik und Recht

- Vom Suchen und Finden: sich im Arbeitsrecht zurechtfinden
- Strukturprinzipien und Orientierungshilfen im Arbeitsrecht
- Instrumenteller Umgang mit Arbeitsrecht: Verfahrenswege und Durchsetzungsstrategien
- Vom Schlichten und Richten: Einigungsstellen und Schlichtungsverfahren sowie das Arbeitsgerichtsverfahren
- Gestaltungsaufgaben der Interessenvertretung und Betriebspolitik: Der Weg zur Betriebs- und Dienstvereinbarung

Themenfeld 3: Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Psychische Belastungen in der Arbeitswelt
- Ziele und Optionen der Arbeitsgestaltung und des Gesundheitsschutzes
- Normen, Regelwerke und Institutionen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Die Durchführung einer ‚Gefährdungsanalyse‘
- Beteiligungs- und ergebnisorientierte Konzepte einer gesundheitsorientierten Arbeitsgestaltung
- Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Themenfeld 4: Öffentlichkeitsarbeit der Interessenvertretung

- Klassische Medien der Öffentlichkeitsarbeit
- Die Betriebsversammlung: lebendig und beteiligungsorientiert
- Erhöhung der Präsenz ‚vor Ort‘: dezentrale Aktivitäten in Betriebsteilen, Abteilungen, Teams
- Elektronische Medien: e-mail, Intranet und Internet
- Die Mitarbeiterbefragung als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit

Themenfeld 5: Betriebspolitik II

Der fünfte Block des Kurses wird durch die Themenvorschläge der Teilnehmer/innen strukturiert, wie sie im Eingangsworkshop des Kurses gemeinsam erarbeitet werden. In den letzten beiden Kursen gab es ein großes Interesse an Fragen der Selbst- und Fremdwahrnehmung, der Rollenklärung und des Umgangs mit Autoritäten. Dieses Interesse wurde von uns aufgegriffen und wir haben hierfür eine erfahrene Supervisorin und Theaterpädagogin engagiert.

Der Ein-Jahres-Kurs beginnt mit einem dreitägigen **Eingangsworkshop**. Unter der Fragestellung: „Wo drückt mich mein Betriebsratsschuh, wo passt er ganz gut und wo ist er mir (noch) zu groß?“ werden die Themen greifbar, die die KursTeilnehmer/innen an der Schnittstelle ihrer Person und Rolle sowie den an sie gestellten Anforderungen aktuell beschäftigen. Diese Themen verlebendigen die gemeinsame Arbeit der Kursteilnehmer/innen in den anschließenden Themenfeldern. Ferner gibt der Eingangsworkshop genügend Zeit und Raum zur Klärung der eigenen Interessen und Erwartungen an den Ein-Jahres-Kurs. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Verständigung über Themenschwerpunkte, die aus Sicht der Teilnehmenden den weiteren Kursverlauf mitbestimmen sollen. Dem entspricht die Intention des Kurses, an den betrieblichen Kontexten und den Erfahrungen aller am Kurs Teilnehmenden anzuknüpfen und den Kursverlauf, soweit wie möglich, an den Besonderheiten, aber auch an den Gemeinsamkeiten der jeweiligen Praxiszusammenhänge zu orientieren.

Die Themenfelder des Kurses werden jeweils in fünf Abendveranstaltungen an einem Mittwoch in den Räumen der Akademie von 18.00 Uhr bis 21.00 Uhr erörtert und diskutiert sowie jeweils mit einem Workshop an einem Freitag und Sonnabend abgeschlossen.

Die betrieblichen Projekte

Die Teilnehmer/innen entwickeln gleich zu Beginn des Kurses möglichst in Verbindung mit ihrem eigenen Interessenvertretungsgremium eine überschaubare und innerhalb des Kurszeitraumes umsetzbare Projektidee. Durch die Planung, Durchführung und von den Kursteilnehmern begleitete Reflexion und Auswertung von betrieblichen Projekten bleibt der Kurs in Kontakt mit den betrieblichen Gegebenheiten. Zugleich können die komplexen Inhalte der fünf Themenfelder anschaulich auf konkrete Anwendungszusammenhänge bezogen werden. Betriebliche Projekte aus den vergangenen Ein-Jahres-Kursen waren zum Beispiel:

- Integration neuer Mitglieder in die Betriebsratsarbeit und in das Gremium
- Gestaltung eines Intra- und Internet-Auftritts der Interessenvertretung
- Teamentwicklung mit dem eigenen Gremium
- Durchführung eines Gesundheitstags für die Beschäftigten eines Krankenhauses
- Entwicklung und Durchführung einer ‚peppigeren‘ und kommunikativeren Betriebs- bzw. Personalversammlung
- Betriebsratszeitung visuell und inhaltlich interessant gestalten
- Entwicklung von dezentralen Kommunikationsformen, d.h. als Interessenvertretung regelmäßig ‚vor Ort‘ präsent und ansprechbar zu sein
- Entwickeln und Durchsetzen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu den Themen Mobbingprävention und Arbeitszeitgestaltung im Schichtbetrieb.

Am Beispiel der Erarbeitung eines eigenen betrieblichen Projektes erlernen die Teilnehmer/innen zugleich Grundzüge des prozessorientierten Denkens und des Projektmanagements. Die Projektideen werden gemeinsam diskutiert, mit den Erfahrungen anderer angereichert und dadurch differenziert und präzisiert. Zur Unterstützung und Realisierung der jeweiligen Projekte werden, auf das Kursjahr verteilt, einzelne Projektstage durchgeführt, in denen der Projektstand berichtet wird, Schwierigkeiten besprochen, Unterstützung erbeten und Ressourcen erschlossen. Diese Art der projektbezogenen Einbeziehung der Interessenvertretungspraxis in den Kurs hat die Kooperation der Teilnehmenden untereinander stark gefördert und dem Kurs insgesamt eine ausgesprochen stabile Struktur verliehen. Gestützt wird dies durch den Einbezug von gelegentlichen Supervisionssitzungen, die den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, über ein belastendes Ereignis aus ihrer Interessenvertretungsarbeit in einer vertrauten Runde ausführlich zu sprechen.

Der Ein-Jahres-Kurs wird zum Schluss zusammen mit den Teilnehmenden bilanziert. Ferner führt die Akademie eine umfassende Evaluation des Ein-Jahres-Kurses mittels regelmäßiger Feed-back-Runden, schriftlicher Befragung sowie einer Gruppendiskussion mit allen Teilnehmenden durch.

Resultate: Rückblick und Ausblick

Der Ein-Jahres-Kurs hat sich mit mittlerweile neun durchgeführten Kursen zu einem festen Bestandteil der langfristigen Weiterbildungsangebote der Akademie zur politischen Bildung entwickelt. Obwohl die rechtlichen Grundlagen wie auch die praktischen Handlungsanforderungen an die Interessenvertretungstätigkeit für Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen differieren, ergeben sich doch durch den zeitlichen Rahmen und die Arbeitsweise des Kurses große Schnittmengen gemeinsamen politischen Wirkens, die den Kurs stabil tragen und die Teilnehmenden über das eine Jahr hinaus in durch den Kurs gestifteten Netzwerkstrukturen weiter miteinander kommunizieren lassen. Die Abbrecherquote ist praktisch gleich Null.

Einige Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit genutzt, im Anschluss an den Kurs einen Quereinstieg in den zweijährigen „Akademiekurs“ zu nutzen, in dem sie eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Einige KursTeilnehmer/innen nutzen zudem weiterhin die arbeitsrechtlichen Kurse der Akademie sowie das Angebot zum Team-Coaching für BR-/PR-/MAV-Vorsitzende, um auch weiterhin im Kontext der Akademie über ihre Interessenvertretungstätigkeit reflektieren zu können. Auch die Einzelcoaching-Angebote sowie die Betriebspolitische Arbeitsrechtsberatung werden von ehemaligen Teilnehmern/innen des Ein-Jahres-Kurses regelmäßig genutzt.

Literatur

Eberwein, W. (unter Mitarbeit von Dierk Schönfelder) (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder im Urteil der Teilnehmenden. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 50 - 58.

Tietel, E./Dressel, J. (2006): Mit Herz & Verstand. Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern an der aap. In: Der Betriebsrat (dbr), Heft 6, S. 28 - 29

Tietel, E./Dressel, J. (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sowie Mitarbeitervertretungen. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblatt der Akademie für Arbeit und Politik, 18. Jg., Nr. 31/32, S. 36 - 38

2.2 Evaluation des Ein-Jahres-Kurses für Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie für Mitarbeitervertreter/innen

Ziel:	Ziehen einer vorläufigen Bilanz des Verlaufs und der bisherigen Erfahrungen, um Notwendigkeiten der Modifizierung und Möglichkeiten der Verbesserung der Konzeption und Praxis des Kurses zu erkennen Information der interessierten Öffentlichkeit über den Kurs und seine Einschätzung durch die Beteiligten
Laufzeit:	2003 – 2004
Projektleitung:	Prof. Dr. W. Eberwein
Projektdurchführung:	Prof. Dr. Wilhelm Eberwein, D. Schönfelder
Finanzierung:	Eigenmittel

Fragestellungen

Die zentralen Fragestellungen richteten sich auf das soziale Profil der Teilnehmenden, ihre Teilnahmemotive, den Verlauf des Kurses sowie die Wirkungen des Kurses.

Untersuchungsmethoden

Seit November 2000 führt die Akademie für Arbeit und Politik zusammen mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e.V. Bremen einen Ein-Jahres-Kurs durch, der sich gezielt an Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte/innen, Personalräte/innen, Mitarbeitervertreter/innen) wendet. Wie auch der bereits seit längerer Zeit etablierte Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ (Akademie-Kurs) ermöglicht der Ein-Jahres-Kurs längerfristige Lernprozesse der Weiterbildung für Arbeitnehmer/innen und kommt damit einer wichtigen Aufgabenstellung der Akademie nach. Wir legen hier Ergebnisse unserer Eigenevaluation der ersten vier abgeschlossenen Kurse vor, die auf einer schriftlichen, weitgehend offenen Befragung aller 60 Teilnehmenden beruhen, von denen 38 den ausführlichen Fragebogen an uns zurückgaben.

Ergebnisse

Ein Resümee der Wirkungen des Kurses ergibt Folgendes: Eine Mehrheit der Teilnehmenden wurde durch den Kurs selbstbewusster, fühlte sich anschließend kompetenter und für ihre Arbeit in der Interessenvertretung besser vorbereitet. Dieses zeigte sich ganz konkret in der Verwirklichung von Projekten oder in der Zusammenarbeit des Gremiums. Die Situation und Position als Interessenvertreter/in ist klarer geworden, was zum Beispiel zu durchschlagenden Erfolgen in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung oder mit Kollegen geführt hat. Insbesondere die Fragen der Rechtmäßigkeit und berechtigten Forderungen des Gremiums gegenüber der Arbeitgeberseite werden nun klarer gesehen und auch umgesetzt. Gleichzeitig deutet sich auch eine Abkehr von einer reinen Stellvertreterpolitik an, die den Beschäftigten alles abnimmt; vielmehr wird der Versuch unternommen, die Eigeninitiative der Beschäftigten selbst zu stärken. Insgesamt lässt sich damit festhalten, dass die Teilnahme am Ein-Jahres-Kurs weitreichende und nachhaltige Wirkungen erzielen kann, Wirkungen, die einerseits durch die subjektiven Selbsteinschätzungen der Teilnehmenden deutlich geworden, andererseits aber auch durch ihr praktisches Handeln gleichsam „objektiv“ belegbar sind.

Literatur

Eberwein, W. (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder im Urteil der Teilnehmenden. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 30/31, S. 50 - 58

3. Halbjahres-Kurs für Eltern und Lehrer: „Miteinander reden – miteinander handeln“. Kommunikation und Kooperation in der Schule

Ziele:	Förderung der Zusammenarbeit zwischen Eltern und Lehrern/innen und Entwicklung von neuen Formen der Kooperation; Vermittlung von kommunikativen Kompetenzen und Konfliktlösungsstrategien; Transfer der erworbenen Kompetenzen: Planung und Umsetzung von konkreten, kooperationsfördernden Schulprojekten
Laufzeit:	September 2004 - 2009
Durchführung:	Dr. R. Haack-Wegner, Dipl.-Psych. C. Sobotta-Bartulin
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / Teilnehmergebühren
Teilnehmer/innen:	Ca. 12 - 15 Eltern und Lehrer/innen pro Kurs

Beschreibung des Halbjahres-Kurses

Der Halbjahres-Kurs für Eltern und Lehrer/innen richtet sich an Eltern und LehrerInnen aller Schulformen im Lande Bremen. Es wurde dafür ein eigener pädagogisch-psychologischer Weiterbildungsansatz entwickelt (s. Broschüre „Miteinander reden – miteinander handeln, Halbjahres-Kurs“).

Der Kurs wird schulintern und schulübergreifend für ein halbes Jahr angeboten. Er gliedert sich in zwei Arbeitsphasen und besteht aus sechs Workshops. Die erste Arbeitsphase dient der Vermittlung von Grundlagenwissen aus verschiedenen Bereichen. Die zweite Arbeitsphase beschäftigt sich mit dem Transfer in die Schule.

Der Halbjahres-Kurs hat folgende Schwerpunkte:

- Die Aneignung bzw. Vertiefung des Rollenverständnisses als Eltern und LehrerInnen (Differenzierung der Rollen und das Erkennen und die Klärung von Rollenkonflikten)
- Die Sensibilisierung für das Kommunikationsgeschehen (Störungen und Wege gelungener Kommunikation)
- Das Kennenlernen geeigneter Konfliktlösungsstrategien (z. B. lösungsorientierte Gesprächsführung, Mediation, Intervision und TZI)
- Die Planung und den Transfer in die Schule (konkret auf die Bedürfnisse der Schule bezogene Projektentwicklung)

Zur Vermittlung von Kompetenzen werden reflexive Rollenspiele und praktische Übungen zum wechselseitigen Verstehen durchgeführt. Durch das Setting des Halbjahres-Kurses besteht die Chance, die Eltern-Lehrer/innen-Beziehung anders zu gestalten und neue Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln. Er führt zu Lösungen, die eng mit den eigenen Erfahrungen verbunden bleiben und in die Praxis umgesetzt werden können. In diesem Raum können beide Gruppen Beziehungen miteinander eingehen und Erfahrungen austauschen. Durch Perspektivwechsel, Reflexion und Selbstreflexion können erstarrte Denkmuster aufgebrochen und neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt werden. Nach Abschluss eines jeden Kurses wird die konkrete Projektarbeit an den Schulen bei Bedarf durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der Akademie für Arbeit und Politik begleitet.

Wissenschaftliche Begleitung

Im Rahmen der praxisbegleitenden Forschung wird der Kurs fortlaufend dokumentiert (Protokolle) und mit der Methode der Gruppendiskussion ausgewertet. Die daraus gewonnenen Ergebnisse fließen sowohl in die konkrete Lehrer-Elternarbeit als auch in die Theorie der Pädagogischen Psychologie zurück.

Kapitel III: Arbeitskreise, Beratung, Weiterbildung ...

1. ... für Interessenvertretungen

1.1 Arbeitsrecht aktuell – Arbeitskreis zu aktuellen Problemen des Arbeits- und Sozialrechts

Ziel:	Vermittlung von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Handlungsperspektiven auf dem Gebiete des Arbeits- und Sozialrechts
Laufzeit:	fortlaufend
Durchführung:	Jochen Dressel zusammen mit Hochschullehre/innen, Referenten/innen der Arbeitnehmerkammer, Richter/innen der Arbeitsgerichtsbarkeit, Rechtssekretär/innen und Fachanwälten des Arbeitsrechts in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e. V. Bremen
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmende:	wechselnd, pro Abendveranstaltung ca. 15 Teilnehmer/innen

Seit 1986 ist der Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ fester Bestandteil des Veranstaltungsprogramms der Akademie für Arbeit und Politik. Er wendet sich an interessierte Arbeitnehmer/innen und Interessenvertreter/innen aus Betrieben der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes sowie an Mitarbeiterververtretungen. Alle 14 Tage, jeweils dienstags von 18 - 20 Uhr, lernen und diskutieren in der Akademie Teilnehmer/innen aus verschiedenen Betrieben und Branchen, um neue Informationen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts aufzunehmen und sich Lösungsmöglichkeiten für Konflikte in der betrieblichen Praxis zu erarbeiten.

In jedem Sommerhalbjahr finden 6, in jedem Winterhalbjahr 12 Abendveranstaltungen statt. In dem Berichtszeitraum Winterhalbjahr 2002 bis zum Sommerhalbjahr 2009 wurden 132 Abendveranstaltungen durchgeführt, die jeweils von durchschnittlich 15 Teilnehmer/innen besucht wurden, zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern, davon ca. zwei Drittel Mitglieder aus den jeweiligen Interessenvertretungen.

In dem Kurs „Arbeitsrecht aktuell“ werden anhand von typischen arbeitsrechtlichen Konflikten die Handlungsspielräume und praktischen Handlungschancen aufgezeigt, die Arbeitnehmer/innen sowie deren Interessenvertretungen angesichts der sich rasch verändernden Arbeits- und Sozialrechtentwicklung haben. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte, neue Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sowie praktische Handlungs- und Gestaltungsbeispiele aus der betrieblichen Praxis.

Die Veranstaltungsreihe ist ein offenes Bildungsangebot, das sich an alle an Arbeits- und Sozialrecht Interessierte wendet. Die Abendveranstaltungen können je „nach Zeit, Lust und Laune“ besucht werden, da jeweils ein in sich abgeschlossenes Thema behandelt wird. Nicht ein allgemeines Thema, sondern die Anwendung arbeitsrechtlicher Informationen auf einen betrieblichen Konfliktfall und einen konkreten Handlungskontext bestimmt methodisch die Arbeit. Themen waren z.B.:

- Neues zum Betriebsübergang nach § 613a BGB;
- das neue Arbeitsverhältnisgesetz;
- aus aktuellem Anlass: Kurzarbeit;

- elektronische Personalakte und Mitbestimmung;
- Teilzeit: neue Entscheidungen und neue Trends.

Durch die eher offene, anlass- und aktualitätsbezogene Arbeitsweise ist es gelungen, Teilnehmer/innen an den Arbeitsprozess über einen langen Zeitraum auch dann zu binden, wenn sie gelegentlich den einen oder den anderen Veranstaltungstermin nicht wahrnehmen konnten, sowie immer wieder neue Teilnehmerkreise zu erschließen.

Referent/innen aus der Universität sowie Rechtspraktiker (Richter/innen, Fachanwälte für Arbeitsrecht), Referent/innen der Arbeitnehmerkammer Bremen sowie freiberuflich tätige Berater nehmen zu bestimmten arbeits- und sozialrechtlichen Themen Stellung und bereichern durch ihre Arbeitsperspektiven und Handlungsansätze die Suche nach betriebspraktischen Lösungen für betriebliche Konfliktlagen. Da insbesondere arbeitsrechts- und sozialpolitische Fragestellungen einen wirtschaftspolitischen Hintergrund haben, wird diese Dimension im Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ durch Prof. Dr. Gerhard Leithäuser von der Universität Bremen angesprochen. Aus aktuellem Anlass waren Themen der letzten Zeit:

- Anatomie der Finanzmarktkrise;
- Wirtschaftskrise, Inflation und Deflation.

Aufgrund der Kontinuität ist der Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ zu einem „Arbeitsrechtslabor“ und zu einem Netzwerk geworden, dessen Resultate über den Charakter einer Informations- und Weiterbildungsveranstaltung hinausreichen. So ist der Arbeitskreis selbst Netzwerkbestandteil des Ein-Jahres-Kurses für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertreter/innen. Er ergänzt dessen Modul „Betriebspolitik und Recht“. Ferner stellt der Arbeitskreis gewissermaßen eine „Drehtür“ zu den sonstigen Veranstaltungsangeboten der Akademie dar. Er weckt Interesse insbesondere für die Ein- und Zwei-Jahres-Kurse der Akademie und leistet insoweit Rekrutierungsarbeit. Ferner bietet er den Absolvent/innen des Ein-Jahres-Kurses eine Möglichkeit, auch über das Kursende hinaus sich auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts betriebspolitisch auf dem Laufenden zu halten und mit der Akademie auch weiterhin in Kontakt zu bleiben. Darüber hinaus werden Arbeitsergebnisse aus dem Arbeitskreis in gewerkschaftliche Bildungszusammenhänge transferiert und in Betriebs- und Personalräteschulungen von Arbeit und Leben Bremen und Bremerhaven referiert.

Neben dem zuvor skizzierten methodischen Prinzip der praxis- und teilnehmer/innenorientierten Arbeitsweise sind es nicht zuletzt diese vielfältigen Verknüpfungen und Strukturgitter, die den Arbeitskreis „Arbeitsrecht aktuell“ seit 1986 zu einem stabilen Veranstaltungstypus der Akademie haben werden lassen.

1.2 **Arbeits- und Sozialrecht kompakt – Intensivstudienkreis zum Arbeits- und Sozialrecht**

Ziel:	Anwendungsorientierte Vermittlung vertiefter arbeitsrechtlicher Kenntnisse in aufeinander folgenden Modulen
Laufzeit:	2005 – lfd.
Durchführung:	Jochen Dressel in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen, und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) e. V. Bremen
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmer/innen:	6 Teilnehmer/innen

Seit dem Winterhalbjahr 2005 bietet die Akademie für Arbeit und Politik alle 14 Tage, jeweils donnerstags von 18 - 20 Uhr, die vertiefte Beschäftigung mit arbeitsrechtlichen Themen an. Unter dem Titel „Arbeits- und Sozialrecht kompakt“ werden anhand vorbereiteter Selbststudienmaterialien verschiedene Module des Arbeits- und Sozialrechts vermittelt, erarbeitet und studiert. Dabei steht die Aneignung eines Arbeitsrechtsstoffs in Einzel- und Gruppenarbeit im Vordergrund. Der Besuch des Intensivkurses setzt keine arbeitsrechtlichen Vorkenntnisse voraus, ist aber auch nur im Block jeweils für ein Modul durchgehend sinnvoll. Im Mittelpunkt der Intensivstudienreihe stehen Urteile der Arbeitsgerichtsbarkeit, vor allem der Fachsenate des Bundesarbeitsgerichts, die im Selbststudium gelesen und gemeinsam im Hinblick auf ihre praktische Handlungsrelevanz diskutiert werden.

In jedem Sommerhalbjahr finden 6, in jedem Winterhalbjahr 12 Abendveranstaltungen statt. In dem Berichtszeitraum Winterhalbjahr 2005 bis zum Sommerhalbjahr 2009 wurden 72 Abendveranstaltungen durchgeführt, die von jeweils 6 Teilnehmer/innen besucht wurden, zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern, davon alle Mitglieder aus Betriebs- oder Personalräten.

Da Kündigungen und der gesetzliche Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland für betriebliche Konfliktlagen und die Arbeitsgerichtspraxis gleichermaßen von besonderer Bedeutung sind, wurde die Intensivstudienreihe mit einem Überblick über die Grundelemente des gesetzlichen Kündigungsschutzes begonnen. Sodann wurden die einzelnen Kündigungsarten vorgestellt (Modul 1). Es folgten als sog. ordentliche Kündigung die betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigung (Modul 2) sowie die verhaltensbedingte Kündigung einschließlich der fristlosen Kündigung als Tat- und Verdachtskündigung (Modul 3). Da Arbeitsverhältnisse nicht nur durch Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet werden, sondern zunehmend häufiger aufgrund einer Befristungsabrede, haben wir uns mit der Befristungspraxis und dem geltenden Befristungsrecht beschäftigt. Dabei war neben der sachgrundlosen Befristung die Befristungstypologie des § 14 Abs. 1 des Teilzeitbefristungsgesetzes von besonderem Interesse (Modul 4). Im Sommerhalbjahr 2010 steht das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis auf dem Programm (Modul 5):

- der Teilzeitanpruch nach dem TzBfG;
- Ablehnungsgründe des Arbeitgebers;
- das Verfahren zur Durchsetzung von Teilzeitanprüchen;
- Elternzeit und Teilzeit;
- Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis.

Die Intensivstudienreihe hat mit durchschnittlich 6 Teilnehmer/innen für eine Abendveranstaltung, die auf eine kontinuierliche Beteiligung für jeweils ein Modul setzt, eine kritische Größe. Wünschenswert und anzustreben ist für jedes Modul eine Mindestteilnehmer/innenzahl von 12 Personen. Durch gezielte Nachwerbung in dem laufenden sowie in bereits abgeschlossenen Ein-Jahres-Kursen sowie in der Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht aktuell“ wird versucht, für das kommende Modul „Teilzeit“ die Zahl der Teilnehmer/innen dementsprechend zu erhöhen.

1.3 Betriebspolitische Arbeitsrechtsberatung

Ziel:	Schulung von betrieblichen Interessenvertretungen sowie Unterstützung bei betrieblichen Konfliktlagen
Laufzeit:	nach Anfrage
Durchführung:	Jochen Dressel in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, der Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven und dem DGB-Bildungswerk
Finanzierung:	Eigenmittel der aap sowie Mittel verschiedener Bildungsträger
Teilnehmende:	Je nach Anlass: Beratung von Gremien, Durchführung von Seminaren, Vorträgen auf Betriebs- und Personalversammlungen

Die betriebspolitische Beratung von Interessenvertretungen auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts ist ein Schwerpunkt der vielfältigen Beratungsaktivitäten der Akademie. Bei betrieblichen Konfliktlagen unterstützen wir dadurch Gewerkschaften und die Arbeitnehmerkammer Bremen darin, die den gesetzlichen Interessenvertretungen gegebenen kollektivrechtlichen Möglichkeiten im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Lösung betriebspolitisch zu nutzen. Dabei fragen wir nicht in erster Linie danach, was Interessenvertretungen rechtlich ‚dürfen‘. Auf Grund einer Analyse des jeweiligen Handlungskontextes tragen wir vielmehr zu innerbetrieblichen Klärungs- und Verständigungsprozessen dahingehend bei, welche Ziele von der Interessenvertretung im Sinne einer Handlungsstrategie zu verfolgen sind. Sodann werden in einem zweiten Schritt die konkreten betriebspolitischen Handlungsoptionen herausgearbeitet, zu denen auch – aber nicht nur – die kollektivrechtlichen Gestaltungs- und Interventionsrechte gehören. Am Schluss unseres Beratungsansatzes steht sodann ein realistisches Handlungskonzept, das die betriebliche Interessenvertretung befähigt, sich auch in schwierigen und konfliktbehafteten Aushandlungsprozessen zu positionieren. Eine individualrechtliche Arbeitsrechtsberatung leisten wir hingegen nicht. Hier verweisen wir auf die Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer sowie der Gewerkschaften und der DGB-Rechtsschutz GmbH.

Beratung, Unterstützung und Hilfe für die ehrenamtliche Interessenvertretungstätigkeit leisten wir vor allem in den speziell für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen seit 2000 jährlich wiederkehrenden Ein-Jahres-Kursen der Akademie. In den Seminarmodulen „Sich im Arbeitsrecht zurechtfinden“ und „Betriebspolitik und Recht“ vermitteln wir unseren Beratungsansatz als betriebspolitisches Handlungskonzept und wenden ihn bei Beratungsanforderungen an, die sich aus diesen Handlungskontexten fortlaufend ergeben. Darüber hinaus kommen Beratungsanforderungen aus Betrieben, Dienststellen und dem kirchlichen Bereich im Zusammenhang mit komplexen Umstrukturierungen und Reorganisationsmaßnahmen wie z.B. der geplanten Zusammenlegung eines Amtes und einer Behördeneinrichtung zu einer rechtsfähigen Anstalt öffentlichen Rechts oder der Verschmelzung bzw. Spaltung von Unternehmen auf der Grundlage des Umwandlungsgesetzes. Dabei ist es uns wichtig, dass unsere Beratungsaktivitäten aufgrund ihrer betriebspolitischen Orientierung stets in enger Absprache mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften erfolgen. Durch Beratungsaktivitäten auf diesem Feld findet universitärer Wissenschafts- und praxisorientierter Wissenstransfer zum gemeinsamen Nutzen von Wissenschaft und Praxis statt.

Eher punktuelle Beratungen finden auf konkrete Anfragen von Interessenvertretungen, Einzelgewerkschaften oder der beiden Bildungseinrichtungen von Arbeit und Leben in Bremen und in Bremerhaven gewissermaßen von Fall zu Fall statt. Dabei geht es um Referate und die Referententätigkeit zu arbeitsrechtlichen Themen auf Personal- und Betriebsversammlungen, in Gremiensitzungen der Interessenvertretung, auf Gewerkschaftsversammlungen und in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen sowie in Schulungsveranstaltungen.

Das gesamte Angebotsspektrum der betriebspolitischen Arbeitsrechtsberatung der Akademie umfasst folgende Facetten:

- Hilfe bei der arbeitsrechtlichen Konfliktbewältigung durch die Interessenvertretung
- Transfer von arbeitsrechtlichen Erkenntnissen in die Praxis der betrieblichen Interessenvertretung
- Tätigkeit als Sachverständiger und Berater bei der Umstrukturierung von Unternehmen, Betrieben und Dienststellen
- Unterstützung bei der Erstellung von Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Beratung bei der Tätigkeit von Einigungs- und Schlichtungsstellen
- Arbeitsrechtliche Inputs in Betriebsrats- und Personalratssitzungen sowie MAV-Sitzungen
- Referate zu Arbeitsrechtsthemen auf Betriebs- und Personalversammlungen sowie in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen
- Schulungen für Wahlvorstände, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertreter

Im Jahr 2009 fanden u. a. die folgenden Beratungskontakte zu Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen statt:

- Beratung des Betriebsrats eines Metallbetriebes in Bremen-Nord zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung/Interessenausgleich zum Betriebsteilübergang der mechanischen Fertigung sowie des Betriebsrats eines Luftfahrtunternehmens zum Betriebsteilübergang der Kleinteilefertigung auf Anforderung der IG Metall in Bremen
- Beratung des Betriebsrats eines Wärmetechnikunternehmens zu Fragen der Geltung von Tarifverträgen nach Verschmelzung und Formwechsel
- Entwicklung einer Betriebsvereinbarung für den Betriebsrat eines mittelständischen Chemieunternehmens zu Fragen der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Folgen eines share-deals und die Folgen für den Gemeinschaftsbetrieb
- Beratende Teilnahme an der Klausurtagung eines Konzernbetriebsrats zu arbeitsrechtlichen Folgen und betriebsverfassungsrechtlichen Konsequenzen einer Zentralisierung der Bereiche Personal und Recht in der Holding
- Entwicklung von Betriebsvereinbarungen zur Einführung und Gestaltung der Kurzarbeit
- Erörterung von Tariffragen in einer Personalratssitzung des Gesundheitsamtes
- Beratung des Personalrates eines Finanzamtes zur Datenschutzproblematik einer elektronischen Personalakte
- Beratung des Betriebsrats eines mittelständischen Metallbetriebes zum Abschluss und der Gestaltung von Altersteilzeitverträgen
- Arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Beratung des Betriebsrats einer sozialen Einrichtung zur Umwandlung von Geschäftsfeldern und zur Zusammenführung mit einer kirchlichen Einrichtung sowie Referat dazu auf einer Betriebsversammlung
- Beratung des Betriebsrats einer sozialen Einrichtung zur kündigungsschutzrechtlichen Folgenbewältigung von Änderungs- und Beendigungskündigungen
- Beratung des Betriebsrats einer Privatklinik zu Fragen der Arbeitnehmerüberlassung auf Anforderung von Ver.di
- Beratung der Mitarbeitervertretung einer Privatschule zum Wechsel des Mitarbeitervertretungsrechts in die Betriebsverfassung
- Entwicklung eines betriebspolitischen Handlungskonzepts für den Personalrat einer Werkstatt für behinderte Menschen bei Abordnungen und befristeten Einstellungen sowie der Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen

Ferner wurden im Jahr 2009 ein- bzw. mehrtägige Schulungsveranstaltungen mit folgenden Themen und für folgende Adressaten durchgeführt:

- Betriebsrat einer sozialen Einrichtung zu Fragen des allgemeinen Arbeitsrechts sowie den betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung
- Betriebsräte der IG BAU zu Fragen der Zulässigkeit von arbeitsrechtlichen Sanktionen bei Schlechtleistung und Minderleistung (Bildungsgemeinschaft Arbeit und Leben Bremerhaven)
- Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertreter/innen zum Thema Arbeitsrecht im Öffentlichen Dienst
- Wahlvorstandsmitglieder der Gesundheit Nord zur Aufsichtsratswahl nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen)
- Wahlvorstandsmitglieder der Rheinmetall Defence Elektronik zur Aufsichtsratswahl nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 (Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen)
- Nachwuchssekretäre/innen von Ver.di zum Thema Tarifrecht und Arbeitskampfrecht im DGB-Bildungszentrum Hamburg-Sasel (DGB-Bildungswerk)
- Wahlvorstandsmitglieder zur Betriebsratswahl im normalen Wahlverfahren (Arbeit und Leben Bremen und Bremerhaven).

1.4 Bistro phil – ein politisch-philosophisches Kolloquium

Ziel:	Urbane Orte der Begegnung und des Verweilens als öffentliche Bühne für ungezwungene Debatten zu nutzen, um lebensphilosophische Fragestellungen ebenso wie aktuelle politische Themen zu diskutieren und damit den Akademiagedanken in die Öffentlichkeit zu tragen
Laufzeit:	ab WS 1996/97 fortlaufend
Durchführung:	Dipl.-Vw. Hans-Georg Isenberg, ab 2002 gemeinsam mit Dr. Ursula Dreyer
Finanzierung:	Eigenbeiträge der Beteiligten
Teilnehmer/innen	20 Personen (überwiegend weiblich); pro Treffen ca. 10 Personen

„Gedanken zum politisch-philosophischen Diskurs im Alltag“ – unter diesem Motto organisieren wir monatliche Treffen an öffentlichen Orten der Stadt, in Bistros, Cafés oder Kneipen, d.h. in urbanen Räumen der (zufälligen) Begegnung und des Verweilens, um uns in entspannter Atmosphäre lebensphilosophischen Fragen ebenso wie aktuellen politischen Themen oder Ereignissen anzunähern. Öffentlichkeit herstellen meint für uns die Öffnung der Akademie hin zur *Welt*, meint die gemeinsame Suche nach Bezügen oder Anknüpfungspunkten an unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Denkhorizonte. Nicht zuletzt geht es uns wesentlich darum, eingefahrene Denkgewohnheiten und Handlungsmuster aufzubrechen, Wirklichkeitsräume zu überschreiten und selbst Stellung zu beziehen.

Angeregt wurde die Veranstaltungsreihe *bistro phil* vor nunmehr 12 Jahren von einem Kreis ehemaliger Akademiekurs-Absolvent/innen, die in Anlehnung an die französische Kaffeehauskultur des kritischen Rasonierens den Weg hinaus aus den Räumlichkeiten der Akademie suchten, um eigene öffentliche Räume des kritischen Denkens und Handelns zu schaffen. Seitdem treffen sie sich in unterschiedlicher Zusammensetzung gemeinsam mit anderen Bildungsinteressierten an wechselnden Orten der Stadt zu politisch-philosophischen Debatten.

Diskutiert werden von einzelnen oder aus dem Kreis der Anwesenden vorgeschlagene Fragen und/oder Themenstellungen, die von den betreffenden Personen selbst oder von uns als Dozenten vorbereitet und moderiert werden. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass das *bistro phil* keine schulphilosophische Veranstaltung darstellt, sondern dass dieses Angebot sich im Rahmen der politischen Bildung an Erwachsene mit sehr unterschiedlichen Bildungsbiographien richtet, deren Gemeinsamkeit in dem Wunsch besteht, sich alltagsphilosophischen Fragen aus eher ungewöhnlichen Perspektiven anzunähern.

Nach jeder Einzelveranstaltung dienen Gesprächsskizzen und -notizen uns Dozenten für eine weitergehende thematische Reflexion, die schriftlich aufbereitet, den Teilnehmenden mit der nächsten Einladung übermittelt wird. Die Einladungen selbst spiegeln die Kontinuität der Gesprächserkenntnisse wider und lassen damit den ‚roten Faden‘, der jede dieser Diskussionsreihen verbindet, für alle Teilnehmenden noch einmal erkennbar werden. Zur Veranschaulichung der Kolloquiumsarbeit greifen wir im Folgenden auf einen Themenkomplex zurück, dessen Fragestellungen wir anlässlich des 60. Jahrestages der Erklärung der Allgemeinen Menschenrechte im vergangenen Jahr an mehreren Abenden diskutierten.

Eine Veranstaltungsreihe von Amnesty International (Bremen Weser Ems) in der Bremer Kulturkirche St. Stephani zu diesem Thema diente uns als Anregung und Ausgangspunkt, um mit den Orten auch die Perspektiven zu wechseln und uns dem Thema Menschenrechte und Menschenwürde anzunähern. Zunächst besuchten wir gemeinsam die Eröffnung der Ausstellung „Unantastbar“, deren beteiligte Künstler sich in ihren Werken auf ganz unterschiedliche Weise mit der gegenwärtigen Lage der Menschenrechte, die als Versprechen noch lange nicht eingelöst worden sind, auseinandersetzten. Es folgte der gemeinsame

Besuch des die Ausstellung begleitenden Theaterstücks „Der Tod und das Mädchen“ des chilenischen Dramatikers und Menschenrechtsaktivisten Ariel Dorfman (1991). In dessen literarischer Vorlage begegnet eine ehemalige Oppositionelle in der Zeit nach Pinochet zufällig ihrem ehemaligen Folterer, und ein gefährliches Spiel um Selbstjustiz und um wahre oder scheinbare Gerechtigkeit beginnt... In der sich anschließenden Diskussion nutzten Teilnehmende des *bistro phil* die Gelegenheit, um sich mit Mitarbeitern von AI über deren Einsatz für Menschenrecht und Menschenwürde auszutauschen. In Anlehnung an die eindrucksvolle Theaterinszenierung wurde in der folgenden *bistro phil*-Debatte um die Frage nach der Umkehrung des Täter-Opfer-Verhältnisses gerungen, die auch in der Vorlage von Dorfman im Mittelpunkt steht. Man kann sie auf viele Bereiche unserer gesellschaftlichen Gegenwart übertragen und daran ganz unterschiedliche Fragen anknüpfen:

- Um was geht es in der Erzählung eigentlich genau? Um ein Geständnis und damit um die Befreiung des Opfers von Ungewissheit oder aber um Rache und Selbstjustiz?
- Kann es überhaupt eine rechtsstaatliche Lösung des Täter-Opfer-Verhältnisses geben?
- Verwirkt nicht ein Täter durch seine Taten (Folter etc.) das Recht, für sich grundlegendste Menschenrechte einzufordern?
- Kann einem Opfer überhaupt jemals Gerechtigkeit widerfahren? Und schließlich:
- Hat in einem Unrechtsstaat der Bürger (Citoyen) nicht die Verpflichtung, Recht autonom zu setzen³?

In Dorfmans Geschichte bleibt das Ende in sich widersprüchlich: Das Opfer fordert zumindest das Schuldeingeständnis des Täters ein. Der jedoch bereut seine Taten mit keiner Silbe, sondern bedauert sogar, „dass es vorbei ist“. So stehen hier männliche Macht und Gewalt gegen die Wehrlosigkeit von Frauen; der Folterer ist nur stark, wenn die Frauen gefesselt, ihm ausgeliefert sind... Dies sollte uns daran erinnern, dass die Vergewaltigung und Folterung von wehrlosen Mädchen und Frauen bis heute eine der am meisten verbreiteten und systematisch angewandten Kriegsstrategien sind. So stellen nicht zuletzt auch die Fragen nach Macht und Gegenmacht oder auch Ohnmacht in allen Begegnungen des *bistro phil* den Referenzhorizont für die Debatten.

Die Teilnehmenden machen sich immer noch wie zu Beginn dieser Veranstaltungsreihe der Akademie im WS 1996/97 den Satz von Theodor W. Adorno aus der *Minima Moralia* zu eigen: „...weder von der Macht der anderen, noch von der eigenen Ohnmacht sich dumm machen (...) lassen“ (1994, S. 67). Ihnen ist es ernst mit dem Anspruch, im kritischen Dialog immer wieder aufs Neue einen Anfang autonomen Denkens zu machen. Die Einsicht zählt, dass es gemeinsamer Anstrengungen des Rasonierens bedarf, um über Begrenztheiten des Alltagsbewusstseins hinauszugelangen und frei zu werden für ‚ein Neubeginnen‘ (Hannah Arendt).

Literatur

Adorno, Theodor W. (1951): *Minima Moralia*. Reflexionen aus dem beschädigten Leben. Frankfurt/M.

Arendt, Hannah (1967): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München

Isenberg, Hans-Georg (1999): „Bistro phil“ – der Vernunft eine Chance. In: *Arbeit und Politik: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen*, Nr. 24/25, S. 78 - 82

³ Siehe GG Artikel 20, Absatz 4: Widerstandsrecht

1.5 Coaching für Betriebsrats-, Personalrats- und MAV-Vorsitzende

Ziel:	Klärung des Rollenverständnisses als Vorsitzende/r von betrieblichen Interessenvertretungen, Reflexion des eigenen Handelns, Hilfe bei der Verarbeitung von persönlichen Belastungen, Professionalisierung der Interessenvertretung
Laufzeit:	Fortlaufend im 3wöchentlichen Rhythmus. Jeweils zu Beginn des Sommer- und Wintersemesters ist ein Neueinstieg möglich
Durchführung:	PD Dr. Erhard Tietel
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmende:	Betriebs-, Personalrats- und MAV-Vorsitzende aus verschiedenen Bereichen der Privatwirtschaft, des Sozial- und Gesundheitsbereichs sowie des Öffentlichen Dienstes. Das Coaching ging aus den ersten Ein-Jahres-Kursen hervor und wird seit 2002 regelmäßig angeboten. Im Jahr 2009 fanden 14 Coaching-Sitzungen mit durchschnittlich 8 TN statt

Das Coaching im Team, also in einer Runde von Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betrieben, bot den teilnehmenden Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen die Möglichkeit, sich mit erfahrenen KollegInnen unter Begleitung durch einen Berater über kritische Situationen in der Interessenvertretung auszutauschen. Hierbei ergibt sich immer wieder die Gelegenheit, psychologische Erkenntnisse sowie die Ergebnisse der Betriebsräteforschung einfließen zu lassen, um über die Reflexion der geschilderten und bearbeiteten Einzelfälle hinaus verallgemeinerbare Schlussfolgerung für die betrieblichen Arbeitsbeziehungen zu ziehen und damit zu einer Professionalisierung des Handeln von Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen beizutragen.

Vorsitzende sind häufig die einzigen, die sich für das Ganze des Betriebes verantwortlich fühlen und auf die sich umgekehrt dann auch die Ansprüche und Erwartungen aller anderen richten – womit gerade bei freigestellten Vorsitzenden nicht selten eine gewisse ‚Einsamkeit an der Spitze‘ einhergeht. Im Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen der Coachinggruppe, die sich ihrerseits in einer ähnlichen Lage befinden, ergaben sich neue Ideen und Denkanstöße, und es bot sich die Möglichkeit, Lösungsansätze aus anderen Betrieben kennen zu lernen. Gemeinsam konnten anstehende betriebliche Entscheidungen auf mögliche Konsequenzen hin reflektiert, gefühlsmäßig heikle Situationen besprochen, Unsicherheiten und Zweifel ausgesprochen, eigene ‚blinde Flecken‘ erkannt und Misserfolge ohne Gesichtverlust analysiert werden. Gerade dadurch, dass einige der Vorsitzenden schon lange am Coaching teilnehmen, ist das Vertrauen untereinander sehr hoch und die Bereitschaft, offen über sich und betriebliche Belange zu sprechen, im Lauf der Zeit sehr gewachsen, was die persönliche und betriebpolitische Praxisrelevanz dieser Veranstaltung noch einmal spürbar erhöht hat. Nicht zuletzt führt das Coaching zu einer größeren Bewusstheit der Spezifika der paradoxen Führungsrolle von Vorsitzenden von Arbeitnehmervertretungen und zu einer angemesseneren Rollenperformanz.

Literatur

Tietel, E. (2006): Wiedergewinnung des inneren Spielraums und der gedanklichen Bewegungsfreiheit: Team-Coaching für Vorsitzende von Arbeitnehmervertretungen. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 61 - 64

Tietel, E. (2007): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. In: Rolf Haubl und Bettina Daser (Hrsg.): Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen und Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 279 - 319

1.6

Einzel supervision für Betriebs- und Personalräte

Ziel:	Klärung des eigenen Rollenverständnisses als Mitglied der betrieblichen Interessenvertretungen, Reflexion des eigenen Handelns, Hilfe bei der Verarbeitung von persönlichen Belastungen, Effektivierung der Interessenvertretung
Laufzeit:	Zwischen 1 und 10 Sitzungen
Durchführung:	PD Dr. Erhard Tietel
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmende:	Bisher vor allem Betriebs- und Personalrats- und MAV-Vorsitzende sowie Frauenbeauftragte, im Jahr 2009 ca. 20 Teilnehmende

Als Betriebsrat/rätin, Personalrat/rätin und Mitarbeitervertreter/in – vor allem in der Rolle der/des Vorsitzenden – ist man nicht nur mit seinen betriebspolitischen oder rechtlichen Erfahrungen und Fähigkeiten gefordert, sondern mit seiner ganzen Person. Im Kontakt mit Geschäftsleitung, Personalabteilung, Beschäftigten und nicht zuletzt innerhalb des Gremiums wird häufig vor allem eines beansprucht: die eigene Kompetenz im Umgang mit schwierigen Beziehungssituationen in der Interessenvertretung. Auch hierfür bedarf es einer professionellen Haltung, so zum Beispiel der Fähigkeit, sich auf die Anliegen von anderen einzulassen, ohne sich selbst davon gefühlsmäßig überwältigen zu lassen. Das gelingt im Einzelfall mal mehr und mal weniger gut, wofür nicht zuletzt gerade auch die eigenen Gefühle, Wahrnehmungs- und Verarbeitungsweisen eine große Rolle spielen. In der Einzel supervision kommen beratungswissenschaftliche Methoden (Supervision, Coaching, Rollenanalyse etc.) zur Anwendung.

Einzel supervision kann bei Bedarf kurzfristig nachgefragt werden. Sie bietet betrieblichen Interessenvertreter/innen die Möglichkeit, über aktuelle emotional belastende (Beziehungs)Situationen in der Interessenvertretung zu reden und gemeinsam mit mir über Lösungen nachzudenken. Im Jahr 2009 haben ca. 20 Betriebs- und Personalräte/innen sowie Mitarbeitervertreter/innen und eine Frauenbeauftragte dieses Angebot nachgefragt.

1.7 Kollegialer Austausch für neugewählte Betriebsrats- und Personalratsmitglieder

Ziel:	Austausch- und Reflexionsmöglichkeit für neu gewählte Betriebsräte/innen
Laufzeit:	2006/2007 fortlaufend ca. alle 3 Wochen für neugewählte Betriebsräte/innen 2008/2009 fortlaufend ca. alle 3 Wochen für neugewählte Personalräte/innen
Durchführung:	Dipl.-Psych. Arno Schirmacher, PD Dr. Erhard Tietel für neugewählte Betriebsräte/innen PD Dr. Erhard Tietel und Dipl.-Psych. Marion Sadaghiani in Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat des Landes und der Stadt Bremen (für neugewählte Personalräte/innen)
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmende:	Neu gewählte Betriebsräte und Personalräte aus verschiedenen bremischen Betrieben und Einrichtungen. Durchschnittlich 12 Betriebsräte/innen, 10 Personalräte/innen

Mit der Wahl in den Betriebsrat/Personalrat schauen und sprechen einen die Kolleg/innen nicht mehr nur als Arbeitskollegen, sondern als Mitglied des Betriebsrats/Personalrats an – häufig schneller, als das einem recht ist. Und auch man selbst möchte die neue Rolle ja irgendwann fundiert und tatkräftig ausfüllen. Für den betrieblichen Rückhalt kann man sich auf die alten Hasen im Gremium verlassen. Die notwendigen rechtlichen und politischen Kenntnisse erwirbt man auf Gewerkschaftsseminaren. Doch wo bleibt man mit seinen eigenen Unsicherheiten, Zweifeln und Ängsten? Wie findet man ‚seinen Platz‘ und Gehör im BR/PR-Team? Wo findet man Menschen, die verstehen, wie es einem als Neuling im BR/PR-Team geht und mit denen man sich offen über seine ersten Aktivitäten als Interessenvertreter austauschen kann?

Einen ‚Raum‘ für solche Fragen und Anliegen bietet die kollegiale Beratung, die sich deshalb ausdrücklich an Kolleginnen und Kollegen wendet, die zum ersten Mal in den Betriebsrat bzw. Personalrat gewählt worden sind. In einer vertrauensvollen Gesprächsrunde wird hier unter Begleitung durch einen erfahrenen Berater über alles gesprochen, was Betriebs- und Personalratsneulingen am Herzen liegt. Mit der Absicht, es besser zu verstehen, zu verdauen und künftig professioneller damit umgehen zu können. Neben dem beratungswissenschaftlichen Reflexionsangebot und der Unterstützung der Rollenklärung und der Professionalisierung der ‚Gremien-Neulinge‘ werden fallbezogen Erkenntnisse aus verschiedenen für die Praxis der Interessenvertretung relevanten Wissensgebieten vermittelt. Der Kurs fördert damit nicht nur die Ausbildung sozialer und kommunikativer Kompetenzen, sondern trägt auch zu einer gewissen fachlichen Basisqualifizierung von neuen Interessenvertreter/innen bei.

Einige Teilnehmer/innen dieses Kreises sind nach einem Jahr in den Ein-Jahres-Kurs gewechselt, die anderen haben beschlossen, sich über die ursprünglich geplante zeitliche Befristung des Kurses hinaus (ein Jahr) weiterhin zu treffen und auszutauschen.

1.8 Teambildung für Betriebs- und Personalrats- sowie für Mitarbeitervertretungs-Gremien

Ziel:	Teambildungsseminare ermöglichen Gremien von Betriebs- und Personalräten sowie von Mitarbeitervertretungen die Erwartungen und Anforderungen zu klären, die an sie gestellt werden und ihre eigenen Ziele und Interessen zu formulieren. Die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation im Betriebsrat, die Arbeitsverteilung sowie die Verabredung künftiger Aktivitäten bilden weitere Schwerpunkte des Seminars.
Laufzeit:	auf Anfrage durch Betriebs- oder Personalratsteams
Durchführung:	Dr. Erhard Tietel in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben, Bremen und Bremerhaven
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / über § 37/6 BetrVG, § 39.5 BremPersVG, § 19 Abs. 3 MVG
Teilnehmende:	Alle Mitglieder eines Gremiums. Im Jahr 2009 ca. 80 Teilnehmer

Arbeitnehmersvertreter werden in Interessenvertretungstätigkeit zunehmend durch neue Aufgaben gefordert. Neben die im Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz beschriebenen Aufgaben der Interessenvertretung, der tariflichen, sozialen und gesundheitlichen Absicherung der Kolleginnen und Kollegen treten Aufgaben der Mitgestaltung bei betrieblichen Reorganisationsprozessen. Nicht selten sind das Aufgaben, die neuerdings als ‚Co-Management‘ bezeichnet werden. Während in dieser Weise die Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der unternehmerischen Gestaltung eher anwachsen, werden von ihnen auf der andern Seite weitgehende Zugeständnisse bei Lohnbestandteilen, Arbeitszeiten und Sozialleistungen abgefordert. Diese Situation stellt widersprüchliche, ja paradoxe Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung und erfordert in hohem Maße persönliche und soziale Kompetenzen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Teambildung, zum Konfliktmanagement, zur Beteiligung und Gestaltung.

Unter Einbezug psychologischer, kommunikationswissenschaftlicher und erwachsenenbildnerischer Ansätze und Methoden ermöglicht das Seminar Betriebsrats- und Personalratsteams, sich darüber zu verständigen, was auf sie zukommt und welche Erwartungen und Anforderungen von verschiedenen Seiten (Belegschaft, Geschäftsleitung, Gewerkschaft...) an sie gestellt werden. In einem zweiten Schritt geht es darum, die eigenen Visionen, Ziele und Interessen zu formulieren und Prioritäten zu setzen. Die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation im Betriebsrat, die Klärung der Arbeitsverteilung sowie die Verabredung künftiger Aktivitäten bilden einen weiteren Schwerpunkt des Seminars.

Als sinnvolle Zeitdauer für ein Teambildungsseminar haben sich zwei Tage herausgestellt. Nachfolgeseminare, um nach einer gewissen Zeit noch einmal zu überprüfen, wo man jetzt steht und wie sich die erarbeiteten Ergebnisse haben umsetzen lassen, benötigen meist nur einen Tag. Aber auch hier gilt, dass der Zeitrahmen mit den jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten abgestimmt werden kann.

Literatur

Tietel, E. (2006): „Als Team sind wir unschlagbar“ – Teambildungsworkshops mit Betriebsrats-, Personalrats- und Mitarbeitervertretungsgremien. In: Mitteilungsblatt 31/32 der Akademie für Arbeit und Politik, S. 65 - 71

Tietel, E. (2007): Als Team unschlagbar. In: Der Betriebsrat (dbr), Heft 9, S. 28 - 29

2. ... im Bereich beruflicher Bildung

2.1 Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen (Bremen) und Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (Bremerhaven)

Ziel:	Vernetzung der Akteure in der dualen Berufsausbildung, Stärkung der Lernortkooperation, Wissenstransfer, Begleitung des Beratungsprojektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘
Laufzeit:	01.08.2009 bis 31.12.2011
Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Frank Meng, Dipl. pol. Sabine Tschardtke (Bremerhaven)
Finanzierung:	Senatorin für Bildung und Wissenschaft Bremen
Teilnehmende:	jeweils ca. 20 pro Sitzung in Bremen und Bremerhaven

Arbeit in Netzwerken gilt als zentraler Garant für erfolgreiches, präventives Handeln. Durch sie werden Ideenreichtum, Kreativität, Engagement und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten gefördert. In diesem Sinne wurde im Jahr 1997 an der Akademie für Arbeit und Politik der *Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/innen* in Bremen initiiert. Als Bremerhavener Pendant und bereits eingebettet in das Projekt *Ausbildung – Bleib dran* wurde fünf Jahre darauf der dortige *Arbeitskreis zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen* ins Leben gerufen.

In den beiden Gremien arbeiten Akteure aus der dualen Berufsausbildung (Vertreter/innen aus Kammern und Innungen, aus Gewerkschaften, Berufsschulen, Behörden, Agentur für Arbeit, Weiterbildungseinrichtungen und freien Trägern) gemeinsam an der Verfolgung des Zieles der Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung durch Konfliktprävention und -bearbeitung. Zugleich werden auf diesen Netzwerkveranstaltungen immer wieder die Arbeitsvorhaben und Ergebnisse des Beratungsprojektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘ vorgestellt, diskutiert und ggf. weiterentwickelt. Die Transparenz der Projektarbeit sowie die nötigen Innovationen werden somit sichergestellt.

Die Gremien arbeiten weiter an der Entwicklung von Arbeitsvorhaben, die die Vernetzung von Arbeitsbereichen in der dualen Ausbildung stärken (u. a. Lernortkooperation). Sie leisten damit wichtige Beiträge zur Reduzierung von Ausbildungsvertragsauflösungen, die aufgrund institutioneller und/oder struktureller Gründe drohen. Die Beteiligten entwickeln praktische Vorschläge zur Integration sozialer Kompetenzen in den Ausbildungsablauf. Darüber hinaus nimmt der Ausschuss bzw. der Arbeitskreis eine vermittelnde Rolle zwischen den unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Institutionen ein, die mit der Durchführung der Berufsausbildung befasst sind. Zurzeit wird im Austausch mit den Gremien eine Tagung zum ‚Umgang mit Heterogenität in der dualen Berufsausbildung‘ geplant, die gemeinsam von der Akademie und der Bremer Handwerkskammer im September durchgeführt werden soll.

Der Arbeitsausschuss (Bremen) tagt in einem etwa achtwöchigen Rhythmus; der Arbeitskreis in Bremerhaven viermal jährlich. Die Anzahl beträgt ca. 20 Teilnehmer/innen, die im Ausschuss Einrichtungen und Institutionen wie Berufsschulen, Betriebe, Behörden, Agentur für Arbeit, BAgIS (in Bremerhaven ARGE), Landesinstitut für Schule (in Bremerhaven Lehrerfortbildungsinstitut), Institutionen des Handwerks, Gewerkschaften, Universität, Weiterbildungsträger, Jugendhilfeeinrichtungen u. a. vertreten. Der Arbeitsausschuss in Bremen wie auch der Arbeitskreis in Bremerhaven werden seit dem 01.08.2009 im Rahmen des Projektes *Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘* finanziert und weitergeführt. Der Arbeitsausschuss ist für neue Interessierte jederzeit offen.

2.2 ‚Ausbildung – Bleib dran‘: Konfliktprävention und -intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Ziel:	Ziele des Projektes sind die Vermeidung von (unreflektierten) Ausbildungsabbrüchen und die Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse. Es sollen soziale Folgen für die Auszubildenden und Betriebe infolge eines Ausbildungsabbruches abgewehrt sowie Erhalt und Ausbau von qualitativ hochwertigen Ausbildungsplätzen unterstützt werden. Die handwerklich duale Berufsausbildung steht im Fokus des Unterstützungsangebots.
Laufzeit:	01.06.2009 bis 31.12.2011 in Bremen sowie 01.08.2009 bis 31.12.2011 in Bremerhaven (4. aktuelle Förderphase). Das Projekt bestand bereits im Zeitraum vom 1.10.1999 bis zum 31.08.2008 (1. bis 3. Förderphase).
Durchführung:	In der aktuellen Förderphase: Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (Projektleitung), Ulf Kuhlemann, Sabine Tscharnke (Beratung/Vermittlung), Dr. Peter Mehlis (Wissenschaftlicher Mitarbeiter). MitarbeiterInnen in den vorherigen Förderphasen: Anne Grotrian, Arno Schirmacher, Elisabeth Mahlberg-Wilson, Ute Berms, Dr. Heike Niemann, Werner Lange, Manfred Breden, Silvia Rosenberger
Finanzierung:	In der aktuellen Förderphase durch Mittel aus dem ESF. In den vergangenen Förderphasen standen Mittel der Arbeitsagentur, des ESF, der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sowie der ARGE/BAGIS zur Verfügung.
Teilnehmende:	Auszubildende, AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen im Bereich der dualen Berufsausbildung des Handwerks. Beratung/Vermittlung: Im Jahr 2009 wurden 58 Auszubildende sowie 18 AusbilderInnen/Ausbildungsbetriebe intensiv beraten. In 8 Konfliktfällen wurde eine Vermittlung/Mediation durchgeführt. Ferner wurden in 52 Informationsveranstaltungen in den kooperierenden Berufsschulen insgesamt ca. 900 Teilnehmer/innen erreicht. In den vorangegangenen Förderphasen wurden insgesamt 1.293 Beratungen und 232 Vermittlungen durchgeführt. Mit 12.200 Auszubildenden wurden in diesem Zeitraum Informationsveranstaltungen und Unterrichtseinheiten durchgeführt. Weitere Veranstaltungen: 2001, 2002, 2004 und 2005 fanden Fachtagungen mit jeweils 100 - 150 TN sowie 1997, 2000, 2004, 2005 und 2006 Workshops mit jeweils 30 - 50 TN statt. In sechswöchigen Rhythmus tagte der Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen mit durchschnittlich 20 TN. Fortbildungsveranstaltungen für LehrerInnen (2x jährlich), MeisterInnen und AusbilderInnen mit insgesamt ca. 150 TN.

Bereits in den neunziger Jahren wurde die hohe Anzahl an Ausbildungsabbrüchen – insbesondere im Handwerk – im Bundesland Bremen als ernsthaftes Problem erkannt. In der Akademie für Arbeit und Politik wurde die Thematik aufgegriffen, um Ursachen und Hintergründe zu erforschen sowie ein praxisnahes Präventions- und Interventionsangebot zu entwickeln, das seit 1999 in dem Projekt „Ausbildung – Bleib dran“ umgesetzt und stetig optimiert wird. Das Projekt musste im August 2008 aufgrund fehlender Fördermittel zeitweilig eingestellt werden. Zum 1. Juni 2009 konnte in Bremen und zum 1. August 2009 in Bremerhaven die Arbeit fortgesetzt werden.

Wesentliche Bestandteile des Ansatzes von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ sind das frühzeitige Erkennen und Bearbeiten von Problemlagen/Konflikten, die den erfolgreichen Verlauf der Berufsausbildung gefährden könnten. Vor diesem Hintergrund wurde ein differenziertes Konzept mit Maßnahmen der Prävention und Intervention auf verschiedenen Ebenen etab-

liert, die sich auf Ausbildungsberufe konzentrieren, in denen die Abbruchquote besonders hoch ist.

Unter Prävention lassen sich im Unterstützungskonzept unterschiedliche ergänzende Angebote zusammenfassen, die sich einerseits direkt an die Auszubildenden richten und andererseits Multiplikatoren wie BerufsschullehrerInnen und AusbilderInnen erreichen. Zu den Maßnahmen, die primär für Auszubildende zugeschnitten sind, gehören Start-up-Veranstaltungen in den Berufsschulen zum Ausbildungsbeginn und Unterrichtseinheiten zu den Themen 'Konflikt und Konfliktbearbeitung'. Für BerufsschullehrerInnen und betriebliche AusbilderInnen wurden insbesondere in den Jahren, in denen sich das Projekt etablierte (1. bis 3. Förderphase), Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Die Intention präventiver Maßnahmen besteht darin, die Akteure in der beruflichen Ausbildung für mögliche Konfliktfelder und den lösungsorientierten Umgang mit Konflikten zu sensibilisieren.

Eng mit den präventiven Maßnahmen ist ein Beratungs- und Vermittlungsangebot verbunden, das die Möglichkeit bietet, bei Konflikten frühzeitig zu intervenieren. Das Beratungsangebot steht prinzipiell allen Ratsuchenden – Auszubildenden und ausbildenden Personen – offen und kann in den Sprechzeiten an den kooperierenden Schulen sowie durch freie Terminvergabe in Anspruch genommen werden. ‚Ausbildung – Bleib dran‘ bietet Beratung bei allen Konflikten und Problemen an, die eine erfolgreiche Berufsausbildung behindern. Das können Probleme im Betrieb, in der Schule oder im Privatbereich sein. In der Beratung werden gemeinsam mit den Ratsuchenden Konflikte geklärt und Lösungen erarbeitet. Bei Bedarf wird auch eine längerfristige Begleitung des Ausbildungsverhältnisses durchgeführt (Ausbildungspatenschaft).

Die Bearbeitung und Lösung von Konflikten erfordert idealerweise die Einbeziehung aller Beteiligten. Die Vermittlung/Mediation ist daher ein weiterer Bestandteil der Projektarbeit. In den Beratungsgesprächen wird je nach Problemkonstellation den Ratsuchenden die Möglichkeit eines Vermittlungsgesprächs aufgezeigt und – wenn die Konfliktparteien dies wünschen – durchgeführt.

‚Ausbildung – Bleib dran‘ arbeitet eng mit anderen Beratungsstellen zusammen, die bei Bedarf hinzugezogen werden können, z. B. bei der Klärung rechtlicher Fragen oder anderer spezieller Kompetenzen. Das Unterstützungsangebot hat für Auszubildende und Ausbildende in der dualen Berufsausbildung daher auch eine Lotsenfunktion.

In der neuen Förderphase bestehen in Bremen enge Kooperationen mit den Berufsschulen SZ Alwin-Lonke-Straße, Technisches Bildungszentrum Mitte, Wilhelm-Wagenfeld-Schule, SZ Vegesack und Berufsschule für Metalltechnik. Schulische Kooperationspartner in Bremerhaven sind die Gewerblichen Lehranstalten. Derzeit werden im Rahmen des Projektes eine ganze Stelle in Bremen und eine halbe Stelle in Bremerhaven besetzt. Die Zielgruppen in der aktuellen Förderphase sind Auszubildende und Ausbildende im Handwerk.

In der 2. und 3. Förderphase standen größere Fördersummen zur Verfügung, so dass das Projekt mit einer größeren Anzahl MitarbeiterInnen arbeiten konnte. In dieser Phase konnten in Bremen insgesamt 10 Berufsschulstandorte und in Bremerhaven zwei Berufsschulstandorte betreut werden. Das Beratungs-/Vermittlungsangebot war nicht auf das Handwerk beschränkt, sondern richtete sich an alle Bereiche der betrieblichen dualen Berufsausbildung. Ergänzend hat ‚Ausbildung – Bleib dran‘ in diesem Zeitraum in Zusammenarbeit mit der BAGIS Bremen und dem ARGE/Job-Center-Bremerhaven ein Konzept zur Beratung und Unterstützung von SchülerInnen beim Übergang aus der Schule in die Arbeitswelt entwickelt und einzelfallbezogenes Übergang coaching durchgeführt.

‚Ausbildung – Bleib dran‘ ist in ein enges Netzwerk aus Akteuren der beruflichen Bildung und Einrichtungen der Jugendsozialhilfe eingebunden. Aus den unterschiedlichen Perspektiven können wichtige Anregungen in die Arbeit des Projektes einfließen, und die Zugänge zu den Akteuren werden erleichtert. Betreuung und Ausbau des Netzwerkes waren ebenso wie

konzeptionelle Weiterentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer bis August 2008 Bestandteile der Projektförderung. Mit dem Neustart ist die Förderung auf das Unterstützungsangebot beschränkt. Die weiterreichenden/ergänzenden Aufgaben werden seit dem 01.08.2009 im Rahmen eines von der Senatorin für Bildung und Wissenschaft geförderten Projektes bearbeitet (siehe: Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran‘).

Literatur

Berms, U./Mahlberg-Wilson, E. (2005): Zukunftswerkstatt Abenteuer(liche) Ausbildung, 4. Juni 2005 in Bremen. Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 13 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Grotrian, A./Haack-Wegner, R./Hegeler, P./Mollenhauer, M./Quante-Brandt, E. (2004): Ausbildungsabbrüche, Problemlagen, Handlungsorientierungen und flankierende Unterstützung in der beruflichen Ausbildung. Dokumentation einer Fortbildung für BerufsschullehrerInnen. Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 11/2004 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Mahlberg-Wilson, E./Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Bleib dran... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Mahlberg-Wilson, E./Quante-Brandt, E. (2004): Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess – Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen". In: Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12/2004 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, S. 33 - 46

Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch ein integriertes Unterstützungsangebot in Bremen. In BWP 4/2009, Bonn, S. 33 - 37

Quante-Brandt, E. (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf, Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse, Bielefeld

Quante-Brandt, E. (2003): 'Ausbildung – Bleib dran': Konflikt als Chance. Dokumentation der Tagung im November 2002. Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 10/2003 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Quante-Brandt, E. (2004): Konflikte in der Ausbildung als Chance für soziale Kompetenzentwicklung. In: Berufsbildung in der globalen Netzwerkgesellschaft. Hrsg.: Rützel, J., Bendig, B., Herzog, C., Sloane, P., Bielefeld

Quante-Brandt, E. (2004): Politische und berufliche Bildung – Zusammenhänge und Perspektiven für die Jugend. In: Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12/2004 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, S. 54 - 64

Quante-Brandt, E./Rosenberger, S. (2004): Ausbildungsabbrüche – ein Indiz für Probleme im Prozess der Ausbildung junger Menschen. In: Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12/2004 der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, S. 9 - 32

Quante-Brandt, E./Grotrian, A. (2005): Konflikt erkannt – Konflikte gebannt? Projekt 157. Hrsg.: Landesinstitut für Schule Bremen (LIS), Bremen

Quante-Brandt, E. (2005): Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Hrsg.: BIBB, Bonn, S. 36 - 40

Quante-Brandt, E./Rosenberger, S./Breden, M. (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung der Akademie für Arbeit und Politik.

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess, Bielefeld

2.3 Konzeptionelle Weiterentwicklung des Projektes ,Ausbildung – Bleib dran‘

Ziel:	Das Unterstützungskonzept von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ soll in das Qualitätsmanagementmodell der Beruflichen Schulen – <u>Q</u> ualität durch <u>E</u> valuation und <u>E</u> ntwicklung (Q2E) – integriert, weiterentwickelt und verstetigt werden. Des Weiteren wird die Vernetzung der Akteure in der dualen Berufsausbildung (Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen) ausgebaut und betreut sowie die im Rahmen der konzeptionellen Weiterentwicklung nötige Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer sichergestellt
Laufzeit:	01.08.2009 bis 31.12.2011
Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (Projektleitung), Dr. Peter Mehlis, Dr. Frank Meng (wissenschaftliche Mitarbeiter)
Finanzierung:	Senatorin für Bildung und Wissenschaft

Einbindung des Unterstützungsangebots in das Qualitätsmanagement der Beruflichen Schulen

Für eine wirksamere Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ist eine stärkere systematische Einbindung des Unterstützungsangebots von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ (der Prävention von und frühzeitigen Intervention bei Konflikten) in die Strukturen des dualen Systems erforderlich. Für eine bessere inhaltliche und strukturelle Verankerung des Präventionsgedankens in den Berufsschulen bietet sich das Qualitätsmanagementmodell ‚Qualität durch Evaluation und Entwicklung‘ (Q2E) an. Im Rahmen eines Qualitätsmanagements lassen sich entsprechende Ziele definieren und deren Umsetzung operationalisieren, um sie mit einem geeigneten Beratungs- und Vermittlungsangebot zu verknüpfen.

Mit drei beruflichen Schulen, mit denen ‚Ausbildung – Bleib dran‘ bereits eng zusammenarbeitet (Technisches Bildungszentrum Mitte, Wilhelm-Wagenfeld-Schule und Schule an der Alwin-Lonke-Straße), wurde eine Vertiefung der Kooperation im Rahmen der Qualitätsentwicklung vereinbart.

Folgende Arbeitsschritte werden derzeit umgesetzt bzw. sind geplant:

- In enger Kooperation mit Schulleitung, Steuerungsgruppe Q2E und Kollegium werden gemeinsame Qualitätsziele in den Feldern Konfliktprävention, Konfliktlösung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beschrieben, abgestimmt und festgelegt.
- Es werden systematische Verfahrensweisen, Schnittstellen und Instrumente für Information, Kommunikation und Feedbackkultur zwischen externer Einrichtung (‚Ausbildung – Bleib dran‘) und Schule (Kollegium, Schulleitung) definiert und entwickelt.
- Ferner werden entsprechend der definierten Qualitätsmerkmale Kriterien für die Selbstevaluation herausgearbeitet, die es ermöglichen, „Soll“ und „Ist“ der gemeinsamen definierten Qualitätsziele für den Arbeitsbereich von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ zu evaluieren und (weiter) zu entwickeln.
- Es wird ein Abschlussbericht dieses Vorhabens vorgelegt, der die Dokumentation, Analyse sowie allgemeine Handlungsempfehlungen beinhaltet. Des Weiteren werden Transfermöglichkeiten zu weiteren Schulstandorten aufgezeigt.

Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Wissenstransfer

Arbeit in Netzwerken gilt als zentraler Garant für erfolgreiches, präventives Handeln. Durch sie werden Ideenreichtum, Kreativität, Engagement und Kooperationsbereitschaft der Beteiligten gefördert. In diesem Sinn wurden in langjähriger Arbeit AkteurlInnen aus den Bereichen

Bildung, Ausbildung, Beratung im ‚Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen‘ durch ‚Ausbildung – Bleib dran‘ erfolgreich miteinander vernetzt. Der Arbeitsausschuss tagt in einem achtwöchigen Rhythmus (im Berichtszeitraum 2009 drei Mal). Die Anzahl beträgt ca. 20 - 25 Teilnehmer/innen, die im Ausschuss Einrichtungen und Institutionen wie Berufsschulen, Betriebe, Behörden, Agentur für Arbeit, BAglS, Landesinstitut für Schule, Institutionen des Handwerks, Gewerkschaften, Universität, Weiterbildungsträger, Jugendhilfeeinrichtungen u. a.) vertreten. Der Arbeitsausschuss wird seit dem 01.08.2009 im Rahmen dieses Projektes betreut.

Mit der Bereitstellung von Wissen und Erfahrung (Wissenstransfer/Öffentlichkeitsarbeit) konnten Akteure der beruflichen Bildung an den konzeptionellen Überlegungen und Ergebnissen partizipieren. Im Rahmen dieser Aufgabenstellung wurden im Berichtszeitraum 2009 Konzeption und empirische Ergebnisse der Konfliktberatung in der dualen Berufsausbildung in Frankfurt (23.09.2009, Workshop: „Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb – Zielgruppe, Zugangswege, Schnittstellen“) und Halle (3./4.12.2009, „Entwicklungsworkshop – Begleitsysteme im Regionalen Übergangmanagement“) vorgetragen.

Literatur

Mahlberg-Wilson, E./Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Bleib dran... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

2.4 Hafenlogistik – Bleib dran

Ziel:	Entwicklung eines ganzheitlichen Beratungsansatzes zur Förderung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen der <i>Qualifizierungsoffensive der Hafenwirtschaft</i> . Mit Hilfe bedarfsorientierter Unterstützungsangebote während des Umschulungsprozesses soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden den Weiterbildungsanforderungen gerecht werden können. Parallel dazu werden die verantwortlichen Akteure bei der Entwicklung und fortlaufenden Optimierung des Ausbildungsprozesses beraten. Mit Hilfe weiterer Maßnahmenpakete werden die Grundlagen für eine nachhaltige betriebliche Integration der Teilnehmenden vorbereitet und unterstützt.
Laufzeit:	03/2008 – 02/2011 Fortlaufende Begleitung von 5 Umschulungswellen mit voraussichtlich 295 Teilnehmenden bis Ende 2010, 125 Teilnehmende von Kurzqualifizierungen (bis Ende 2008), 60 Auszubildende in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen im Arbeitsfeld Hafen (Stand 12/2009)
Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Birgit Allen, Dr. Esther Bernds, Inge Heydt, Stefan Maschack, Evelyn Passchier, Dr. Kerstin Schmeitzner
Finanzierung:	Fa. Eurogate GmbH & Co. KGaA, KG
Teilnehmende:	Langzeitarbeitslose, Arbeitslose, Auszubildende, betriebliche Ausbildungsleitung, betriebliche Anleiter und Dozentinnen des Bildungsträgers Maritimes Kompetenzzentrum (ma-co)

Das zunächst auf drei Jahre angelegte Modellprojekt „*Hafenlogistik – Bleib dran*“ ergänzt die langjährigen Arbeitsbereiche der Akademie für Arbeit und Politik in der Beratung und Begleitung im Segment „Übergang Schule – Arbeitswelt“ bzw. Erstausbildung um die berufliche Bildungsbegleitung für Erwachsene mit besonderen Förderbedarfen, die eine betriebliche Umschulung absolvieren. Dieser bundesweit bisher einmalige Ansatz verfolgt dabei vorrangig drei Ziele: Zunächst soll mit Hilfe bedarfsorientierter Maßnahmen möglichen Abbrüchen der Umschulung vorgebeugt werden. Dazu begleitet das interdisziplinär besetzte Team den gesamten Ausbildungsprozess und entwickelt im Arbeitsprozess kontinuierlich Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge. Ein intensiver Austausch mit allen beteiligten Akteuren bezüglich der Wirksamkeit der Fördermaßnahmen sowie der eingeleiteten Veränderungsprozesse zielen darauf ab, eine nachhaltige betriebliche Integration langfristig zu stabilisieren.

Ausgangspunkt für das Projekt *Hafenlogistik – Bleib dran* ist die vereinbarte bundesweite Qualifizierungsoffensive zwischen dem Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe und der Gewerkschaft ver.di. In Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsminister und der Bundesagentur für Arbeit soll damit dem prognostizierten Fachkräftemangel der Branche in Deutschland begegnet werden. Mit der Qualifizierungsoffensive können die Interessen der Hafenwirtschaft an einer nachhaltigen Personalentwicklung und die gesellschaftlichen Interessen am Abbau von Arbeitslosigkeit sinnvoll miteinander verknüpft werden.

Das Unternehmen Eurogate beteiligt sich mit der Umschulung von (langzeit)arbeitslosen Männern und Frauen zu Fachkräften für Hafenlogistik an dieser Qualifizierungsoffensive. Da das Berufsbild erst 2006 neu beschlossen wurde, werden die Auszubildenden und UmschülerInnen erstmalig mit dieser inhaltlichen Ausrichtung für die künftige Tätigkeit im Containerumschlag ausgebildet.

Die Teilnehmer/innen erhalten nach dem Berufsabschluss, der über eine Kammerprüfung erworben wird, eine konkrete berufliche Perspektive im Unternehmen. Um ihre nachhaltige Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess zu unterstützen sowie den erfolgrei-

chen Abschluss der Ausbildung zu sichern, werden die UmschülerInnen beim Unternehmen Eurogate im Rahmen eines Kooperationsvertrages mit der Universität Bremen durch das Projekt *Hafenlogistik – Bleib dran* der Akademie begleitet.

Die Aufgabe des interdisziplinär zusammengesetzten Teams besteht in der Beratung aller am Umschulungsprozess beteiligten Personen und Einrichtungen. *Hafenlogistik – Bleib dran* begleitet somit alle im Kontext stehenden Anpassungs- und Veränderungsprozesse.

Dies beinhaltet vorrangig:

- Die Beteiligung an der Auswahl der Teilnehmer/innen (Assessment) und die Beratung hinsichtlich der Auswahl der Teilnehmenden für die Qualifizierungsmaßnahme;
- die Durchführung und Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der sozialen Kompetenzen aller im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen handelnden Personen;
- die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer/innen;
- die Konzeption und Durchführung individueller und gruppenbezogener Angebote zur Lern- und Bildungsbegleitung der Teilnehmer/innen;
- die Durchführung von Teamtrainings;
- die organisationsbezogene Beratung von Eurogate hinsichtlich des
 - Verlaufs der Umschulung und
 - zum Stand der Integration der zu Qualifizierenden im Unternehmen.

Das Team *Hafenlogistik – Bleib dran* arbeitet als externes Beratungsprojekt entlang des Grundsatzes der Allparteilichkeit. In diesem Sinne wird allen Beteiligten die persönliche Verschwiegenheit zugesichert. Strukturelle Themen werden aufbereitet und mit dem Ziel einer fortlaufenden Optimierungen den Beteiligten gegenüber offen kommuniziert.

Die Umsetzung des umfangreichen Vorhabens erfolgte bisher entlang folgender Arbeitsphasen:

Phase I: Analyse der Ausbildungsanforderungen und -prozesse

Das Team *Hafenlogistik – Bleib dran* hat zu Beginn des Projektes mittels der Methode der teilnehmenden Beobachtung Anforderungen an die UmschülerInnen ermittelt. Dazu gehörten die Durchführung von Expertengesprächen über Abläufe und Strukturen vor Ort sowie die tageweise Hospitation in unterschiedlichen Terminalbereichen. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse wurden das Begleitungskonzept entwickelt sowie die Kriterien für die Auswahl konkretisiert. So wurden auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen auf dem Terminal beispielsweise Perspektiven wie die einer/eines „Fachfremden“ oder die einer „Frau im Hafen“ konzeptionell eingebunden. Zudem wurden weitere Erfahrungen dokumentiert, die sowohl auf erwartete Kompetenzen, aber auch mögliche Schwierigkeiten der UmschülerInnen schließen lassen. Darüber hinaus wurden Regeln und Umgangsweisen auf dem Terminal erfasst sowie Kontakte zu AnsprechpartnerInnen aufgebaut. Das Team von *Hafenlogistik – Bleib dran* gewährleistet durch die Teilnahme- und Analysephase eine bedarfsorientierte Unterstützung der Teilnehmer/innen.

Zum umfassenden Verständnis wurden parallel Expertengespräche mit AusbilderInnen über Hintergründe, Abläufe und Vorgehensweisen im Auswahlverfahren sowie der Ausbildung geführt.

Phase II: Konzeptions- und Pilotphase

Arbeitsschwerpunkte des interdisziplinären Teams lagen bis Ende 2008 vor allem in der Konzeption einer praxisnahen und bedarfsorientierten Begleitung für die ersten Qualifizierungswellen in Bremerhaven und Hamburg.

Im Einzelnen beinhaltet dies:

- Beratung bei der Modifikation des dreistufigen Auswahlverfahrens für die UmschulungskandidatInnen und Teilnehmer/innen.
- Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten und empirisch erprobten Auswertungsrasters für die Auswahlverfahren, das von allen Akteuren als gemeinsame Grundlage für die Beschreibung des individuellen Entwicklungsverlaufes der Teilnehmer/innen herangezogen wird.
- Entwicklung und Umsetzung bedarfsorientierter Angebote zur individuellen Begleitung der UmschülerInnen (Förderdiagnostik, Entwicklungs- und Bildungsbegleitung), die in einer Auswahl von Arbeitsdokumenten zusammengefasst sind.
- Konzeption und Durchführung zielgruppenspezifischer Beratungs- und Weiterbildungseinheiten zur Förderung der theoretischen Lerntechniken.
- Durchführung individueller und gruppenbezogener Förder- und Coachingangebote für die UmschülerInnen.
- Analyse des Bedarfs für Workshops mit den fachpraktischen Ausbildungsbegleitern des Betriebs.
- Beteiligung an Arbeitsgruppen zur kontinuierlichen Verbesserung der Theorie- und Praxiskopplung (Lernortkooperation).

Parallel zu diesen Kernaufgaben etablierte sich auf der Basis des Projekts *Ausbildung – Bleib dran* die Begleitung von 60 Auszubildenden in verschiedenen gewerblich-technischen Berufsfeldern, die am Standort Bremerhaven für den künftigen JadeWeserPort ausgebildet werden.

Auf struktureller Ebene gelang es innerhalb weniger Monate an den Ausbildungsstandorten Bremerhaven und Hamburg, eine enge und tragfähige Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger, den Personalabteilungen sowie den betrieblichen Ausbildern aufzubauen. Zudem wurden Steuerungskreise sowie teilnehmerbezogene Rückmeldungsrunden mit dem Ausbildungsträger etabliert, in die das Projekt kontinuierlich eingebunden ist und beratend mitwirkt.

Phase III: Operative Routine

Die konzeptionelle Phase wurde ab Jahresbeginn mit den erhöhten Fallzahlen von der operativen Routine abgelöst. Der Auftragsschwerpunkt lag ab 2009 auf der Begleitung der Qualifizierungsmaßnahmen für den neuen Tiefwasserhafen JadeWeserPort in Wilhelmshaven. Dazu wurden zunächst auf der Basis der Erkenntnisse an den Standorten Hamburg und Bremerhaven die Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung der Erfahrungen von *Hafenlogistik – Bleib dran* modifiziert. Die bestehenden Förderinstrumente wurden im Rahmen von Feedbackroutinen mit den UmschülerInnen, dem Bildungsträger sowie den Ausbildungsverantwortlichen des Praxisbetriebs eingesetzt und im Prozess der Arbeit weiterentwickelt und standardisiert.

Zudem wurden die Netzwerkstrukturen mit den sozialen Einrichtungen der Region Wilhelmshaven/Friesland verstärkt ausgebaut, um im Kontext der Beratungsprozesse mit den Teilnehmer/innen weiter regionale Supportstrukturen zielgerichtet einbeziehen zu können.

Zwischenbilanz

Die erste Projekthälfte war im Wesentlichen von arbeits- und zeitintensiven Aufbauarbeiten der Pilotphasen gekennzeichnet. Erste Erfolge bestätigen bisher die Wirksamkeit der ganzheitlichen Vorgehensweise.

So wurden von Februar bis Dezember 2009 gemeinsam mit dem Unternehmen, dem Bildungsträger ma-co, dem JadeWeserPort-Projektteam der Agentur für Arbeit in Wilhelmshaven 13 siebentägige Assessment-Center durchgeführt. An diesen von der Agentur für Arbeit

als Trainingsmaßnahmen anerkannten Verfahren, haben somit insgesamt 257 KandidatInnen teilgenommen. Bis Ende Juni nahmen die ersten 64 Teilnehmenden ihre Umschulung zur Fachkraft für Hafenlogistik für den Standort Wilhelmshaven auf.

Die Verbesserung der Auswahlquote ist als Ergebnis der Prozessoptimierung zwischen Eurogate, dem Projektteam JadeWeserPort der Agentur für Arbeit und *Hafenlogistik – Bleib dran* zu sehen. Es ist zudem gelungen, die unterschiedlichen Perspektiven von „Beobachtenden“ und „Entscheidenden“ zusammenzuführen. Damit konnte auch KandidatInnen mit erhöhten Förderbedarfen eine Umschulungsteilnahme ermöglicht werden.

Im Rahmen der laufenden Umschulungsverfahren (2009) an den drei Standorten lag der Schwerpunkt der Arbeit in der Einzelberatung, Förderdiagnostik und im Coaching sowie in dem Angebot der allgemeinen Sprechzeiten. Zusätzlich sind 41 Workshops zu den oben genannten Themenbereichen durchgeführt und ausgewertet worden. Bis Dezember 2009 beendete nur ein Teilnehmer das Ausbildungsverhältnis auf eigenem Wunsch vorzeitig.

Die Arbeit wurde bisher in Form von teilnehmerbezogenen Daten, Arbeitspapieren und Arbeitsberichten dokumentiert. Eine systematische Auswertung der Daten und Erfahrungen ist geplant. Für 2010 ist die Begleitung von drei weiteren Umschulungswellen durch *Hafenlogistik – Bleib dran* vorgesehen.

3. ... im Bereich Schulentwicklung

3.1 Schul- und Schullandschaftsentwicklung im Feld der Gewaltprävention (Sekundarstufe I in Bremerhaven)

Ziele:	Systematische Weiterentwicklung der schulischen Gewaltprävention. Hier konkret: (a) Aufbau schulischer Präventionsgruppen, (b) Verankerung der Selbstevaluation in den Schulen, (c) Evaluation des Deeskalations-Modells zum Umgang mit deviantem Schülerverhalten (d) Modellentwicklung für die Gewaltprävention als Zertifizierungssystem, (e) Verbesserung der Kooperation von Schule und Jugendhilfe, (f) Evaluation eines erlebnispädagogischen Angebotes zum sozialen Lernen für die Schulen
Laufzeit:	2005 bis 2010
Durchführung:	Frank Meng, Martin Gohlke (2005/2006), Hilke Porwoll in Kooperation mit dem Schulamt Bremerhaven, verschiedene Schulen, Lehrer-Fortbildungsinstitut Bremerhaven, Präventionsrat Bremerhaven, Amt für Jugend und Familie Bremerhaven, Ehlerding Stiftung
Finanzierung:	Verein zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen e. V., Bremerhaven
Teilnehmende:	Angehörige aller Statusgruppen an den teilnehmenden Schulen

Ausgehend von einem Projekt zur „Gewalt im öffentlichen Raum“ (1997 bis 2003) sowie zwei groß angelegten Schüler- bzw. Schulleiterbefragungen zum Thema Gewalt im Auftrag des Bremer Senats (2002 bis 2004)⁴ hat die *Akademie für Arbeit und Politik* in der Schulentwicklung allgemeinbildender Schulen einen neuen Arbeitsschwerpunkt etabliert. Neben klassischer Forschungstätigkeit werden nunmehr auch Weiterbildungsangebote, Sozialtrainings und Projekte zur interkulturellen Elternarbeit durchgeführt und evaluiert⁵. Durch die Schüler- und Schulleiterbefragungen waren sowohl erhebliche Verbesserungsbedarfe als auch beachtliche Potenziale im Rahmen der Gewaltprävention sichtbar geworden. Von Seiten beteiligter Schulen wurde der Wunsch nach einer externen Unterstützung formuliert, um systematischer als zuvor standortadäquate Präventionsstrukturen zu entwickeln.

Aus diesem Wunsch heraus ergab sich eine enge und mehrjährige Kooperation der Akademie mit dem Schulamt in Bremerhaven. Sowohl in einzelnen Bremerhavener Schulen der Sekundarstufe I wie auch auf der Ebene der Schullandschaft sollte die systematische Weiterentwicklung der Gewaltprävention unterstützt werden. Ausgehend von ersten Bestandsaufnahmen des bestehenden Präventionsinstrumentariums in den Schulen und darüber hinaus⁶ ergaben sich in dieser Kooperation über fünf Jahre hinweg zahlreiche Aktivitä-

⁴ Siehe Th. Leithäuser u. a.: *Gewalt und Sicherheit im öffentlichen Raum*, Gießen 2002; F. Meng u. Th. Leithäuser: *Ergebnisse einer Bremer Schülerbefragung zum Thema Gewalterfahrungen und extremistische Deutungsmuster*, Bremen 2003; F. Meng: *Ergebnisse einer Schulleiterbefragung zum Thema Gewaltbelastung, Präventionsstrategien und Unterstützungsbedarfe*, Bremen 2004.

⁵ Neben den hier vorgestellten Projekten siehe die Darstellungen zum „Halbjahres-Kurs für Eltern und Lehrer“, „Musik und Kommunikation“, „Starke Kinder – starke Lösungen“ und „Schule – Eltern Hand in Hand“. Daneben sitzen Vertreter der Akademie in verschiedenen Expertengremien etwa beim Senator für Bildung und Wissenschaft.

⁶ Diese zusätzlichen Bestandsaufnahmen im Anschluss an die genannten größeren Untersuchungen fanden besonders intensiv mit jenen Projektschulen statt, in denen eine regelmäßige Selbstevaluation

ten, um zu nachhaltigen Verbesserungen zu kommen. Einige sollen hiervon im Folgenden kursorisch vorgestellt werden:

Exemplarische Entwicklung von Präventionsstrukturen in Schulen

In insgesamt vier Schulstandorten wurden Arbeitsgruppen, bestehend aus Angehörigen unterschiedlicher Statusgruppen, zur Systematisierung der Gewaltprävention gebildet. Deren Wirken wurde teilweise als Regelaufgabe und integraler Teil der Schulentwicklung ins Schulprogramm aufgenommen. Basis der gemeinsamen Arbeit war die Verankerung einer in regelmäßigen Abständen durchzuführenden Selbstevaluation. So wurden mit Unterstützung der Akademie in einem Verbundprojekt Fragebögen für Schüler und Lehrkräfte zum Themenbereich Schulklima, Gewaltaufkommen und Prävention entwickelt, eingesetzt und ausgewertet. Mit einem auf die schulischen Möglichkeiten orientierten Verfahren wurden die Schulen in die Lage versetzt, die Erhebungen und Auswertungen eigenständig in einem dreijährigen Turnus fortzusetzen (was in drei von vier Fällen auch gelang). Aus den Ergebnissen extrahieren die Arbeits- bzw. Steuerungsgruppen spezifische Problemfelder der Schule. Davon ausgehend entwickeln sie adäquate Maßnahmen zur Verbesserung der Situation, die es dann in den einzelnen Standorten systematisch zu verankern und mit Leben zu füllen gilt. Die Wirkungen dieser Aktivitäten sind wiederum ein weiterer Gegenstand der folgenden Evaluationswelle. Auf diese Weise bleibt die Gewaltprävention eine permanente Entwicklungsaufgabe der Schulen.

Weiterentwicklung des Umgangs mit deviantem Verhalten

Nachdem Behörde und Schulleitungen in der Bremerhavener Sekundarstufe I übereingekommen waren, dass Schulverweise in aller Regel kein geeignetes Instrument für einen nachhaltigen konstruktiven Umgang mit stark anomischen Verhalten sind, wurde das so genannte „Porwoll'sche Deeskalationsmodell“ als externes Unterstützungssystem für die Schulen entwickelt und verankert. Das maßgeblich von dem damaligen Schulpsychologen Michael Wüst und dem zuständigen Oberschulrat Porwoll erarbeitete Konzept basiert auf der Idee, dass Schulen nach dem erfolglosen Einsatz eines eigenen umfangreichen Instrumentariums zur Intervention auf dieses Unterstützungssystem zurückgreifen können. Dieses System sieht eine befristete Suspendierung der Schüler vor, in der Experten mit den Schülern und in Kooperation mit den Schulen intensiv an einer nachhaltigen Verbesserung des Sozialverhaltens und ggf. der schulischen Bedingungen für ein angemessenes Sozialverhalten arbeiten.

Dieses Projekt wurde von der Akademie evaluiert. Aus der Arbeit ergaben sich sowohl wichtige Hinweise für das Modell selbst, die sich mittelbar auch auf die Präventionsarbeit der Schulen selbst auswirkten, aber auch weitere wichtige Maßnahmen zur Unterstützung der Schulen bei der Weiterentwicklung ihrer Gewaltprävention. So hatte eine Befragung der Schulleitungen u. a. ergeben, dass schlüssige Interventionsverfahren im Umgang mit anomischen Verhalten nicht nur selten zum Einsatz kamen, sondern auf Seiten der Schulen in vielen Fällen gar nicht existierten. Es bedurfte offenkundig einer inhaltlichen und methodischen Orientierung der Schulen auf eine schlüssige schulische Präventionsstrategie. Im Besonderen fiel auf, dass jenseits des Deeskalationsmodells das weite Feld externer Unterstützungs- und Kooperationsmöglichkeiten (Schulpsychologischer Dienst, Jugendhilfe,

zum Gewaltaufkommen verankert wurde. Darüber hinaus organisierte die Akademie einen großen Einstiegsworkshop („Wir woll'n Respekt! (organisieren): Workshop zu den Erfahrungen und Perspektiven schulischer Gewaltprävention in der Bremerhavener Sekundarstufe I) im Januar 2006, an dem sich über 80 Experten aus den Schulen beteiligten. Schließlich konnte Martin Gohlke eine flächendeckende Erhebung zu den besonderen Aktivitäten der Schulen gegen Gewalt durchführen (M. Gohlke (2006): Schulische Gewaltprävention: Ausgesuchte Praktiken in der Bremerhavener Sekundarstufe I, Bremen).

Lehrerfortbildungsinstitut, Suchthilfe, Polizei etc.) für die Präventions- und Interventionsaktivitäten von den Schulen kaum genutzt wurde. Aus diesen Ergebnissen ergaben sich zwei weitere Projekte für die Gewaltprävention in der Bremerhavener Schullandschaft.

„Siegel gewaltfreie Schule“

Flankierend zu einer Erhöhung der Zugangsschwelle zum Bremerhavener Deeskalationsmodell wurde für die Schulen ein Modell zur systematischen Weiterentwicklung der inner-schulischen Gewaltprävention entwickelt. Bei den Überlegungen zur Unterstützung der Schulen standen drei Aspekte im Zentrum. Die Schulen sollten

- a. eine inhaltliche Orientierung für die eigenständige Entwicklung und Verankerung einer systematischen und dauerhaft betriebenen Gewaltprävention erhalten,
- b. über gesamtschulische Projektzusammenhänge und die Etablierung fester schulischer Steuerungseinheiten zu einer Verstetigung und fortlaufenden Optimierung der Gewaltprävention ermuntert werden und
- c. durch besondere Formen der Anerkennung für ihre Prävention dazu motiviert und dabei praktisch unterstützt werden, ihre Präventionsaktivitäten offensiv in die Außendarstellung einzubinden.

Das Ergebnis war das bundesweit erste Zertifizierungsverfahren für die schulische Gewaltprävention, das „Siegel gewaltfreie Schule“, welches inzwischen zwei Bremerhavener Schulen erwerben konnten (www.gewaltfreie-schule.com). Vergeben und überprüft wird das Siegel durch den Bremerhavener Präventionsrat. Das inzwischen von der Berliner „Stiftung Bürgermut“ prämierte Konzept⁷ basiert auf der Integration wesentlicher Handlungsfelder der Gewaltprävention in das Schulleben, einer festen schulischen Steuerungseinheit zur obligatorischen Weiterentwicklung der Prävention, der Verankerung regelmäßiger Selbstüberprüfungen der Präventionsmaßnahmen durch Selbstevaluationsprozesse und der Einbindung aller Schulakteure in den Erwerb des Siegels. Die Auszeichnung wird jeweils für drei Jahre befristet verliehen. Für die Verlängerung sind der Nachweis einer fortgesetzten Arbeit an den bestehenden Handlungsfeldern sowie die Erschließung weiterer Felder erforderlich. Zwei Bremerhavener Schulen (Heinrich-Heine-Schule, Georg-Büchner-Schule I) haben das Siegel inzwischen erworben und dabei große und positive Resonanz auch von den Medien erhalten.



Kooperation Schule – Jugendhilfe

Aus den Erhebungen zu den schulischen Verfahren im Umgang mit deviantem Schülerverhalten (im Rahmen der Evaluation des Deeskalationsmodells) war hervorgegangen, dass die Schulen hierbei kaum auf die Kooperation mit externen Partnern setzen. Im Rahmen einer weiteren Erhebung zu den Kooperationsbeziehungen sowie einer Diskussion mit den Schulleitungen erwies sich insbesondere die Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe als schwierig. Da abweichendes Sozialverhalten häufig mit prekären Lebensbedingungen im Elternhaus korrespondiert, ist eine konstruktive Kooperation mit den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) jedoch sehr bedeutsam für eine nachhaltige Arbeit mit den Jugendlichen. Aus diesem Grunde wurde auf der Basis weiterer Erhebungen u. a. mit Fachkräften und Koordinatoren

⁷ Siehe: <http://www.weltbeweger.de/toro/resource/html?locale=de#wiki.52>

der Sozialen Dienste exemplarisch für den Bezirk Bremerhaven-Süd ein Kooperationsrahmen mit einem transparenten Verfahren und klaren Zuständigkeiten für die Zusammenarbeit von Schulen und Jugendhilfe entwickelt und beschlossen. Bis Februar 2010 lief eine Erprobungsphase, an der fünf Schulen und das zuständige Stadtteilbüro der Sozialen Dienste beteiligt sind. Die Kooperation zwischen Schule und Jugendhilfe ist bundesweit ein lebhaft diskutiertes Arbeitsfeld. Dies gilt sowohl für die Praxis als auch für die Erziehungswissenschaften.

Evaluation eines erlebnispädagogischen Angebotes für Bremerhaven

Im Rahmen der Aktivitäten zur Gewaltprävention steht die Entfaltung von Sozialkompetenz meist im Zentrum schulischer Überlegungen. Durch die Ehlerding-Stiftung steht den Schulen als ein möglicher Baustein entsprechender Anstrengungen ein besonderes zehntägiges Angebot zur Verfügung: das erlebnispädagogisch ausgerichtete Programm im Schullandheim Barkhausen. Die Bremerhavener Schulen erhalten hierzu einen bevorzugten Zugang und besonders günstige finanzielle Konditionen. Gleichwohl wurde dieses Angebot von den Schulen in den vorangegangenen Jahren immer weniger genutzt. Daher wurde in Kooperation mit dem Schulamt und der Ehlerding-Stiftung eine Untersuchung zum Buchungsrückgang durchgeführt, die sowohl Zugangsbarrieren sichtbar machen konnte als auch mögliche Verbesserungen benannte. Die Stiftung setzte einige Vorschläge zügig um, bei denen es wesentlich um die Kommunikation und die Kooperation mit den Schulen ging. Mit einem erneuten Anstieg der Buchungen profitieren Bremerhavener Schüler wieder häufiger von diesem Baustein in der Vermittlung von Sozialkompetenz.

Literatur

Dokumentation des Workshops „Wir woll'n Respekt (organisieren)! (2007): Dokumentation eines Workshops zu den Erfahrungen und Perspektiven schulischer Gewaltprävention in der Bremerhavener Sekundarstufe I, hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik (Redaktion M. Gohlke u. H. Porwoll)

Gohlke, M. (2006): Schulische Gewaltprävention: Ausgesuchte Praktiken in der Bremerhavener Sekundarstufe I, hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik

Meng, F. (2008): Das Porwoll'sche Deeskalationsmodell: Evaluation eines Bremerhavener Interventionsverfahrens, hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik

Meng, F. (2009): Kurzuntersuchung zum Belegungsrückgang des erlebnispädagogischen Programms im Schullandheim Barkhausen, hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik

Sonstige Arbeitsprodukte

Meng, F. (2007): „Siegel gewaltfreie Schule“ (eingesetztes Konzept zur Zertifizierung der schulischen Gewaltprävention für die Sekundarstufe I in Bremerhaven, siehe: www.gewaltfreie-schule.com)

Meng, F. (2009): Kooperationsrahmen für die Kooperation von Schule und Jugendhilfe für den Raum Bremerhaven-Süd (unveröffentlicht)

3.2 „Das Offene Ohr“ – Studentische Schüler/innenberatung

Ziele:	Studentische niederschwellige Beratung von Schüler/innen der gymnasialen Oberstufe und der Berufsschule; Psychologie-Student/innen bieten sich als Ansprechpartner/innen für Anliegen und Probleme aus deren schulischen, privaten und beruflichen Lebenswelten an; Lösungen werden gemeinsam erarbeitet, um wissenschaftliche Erkenntnisse über die spezifische Beratungsarbeit mit adolescenten Schüler/innen in der Schule zu gewinnen.
Laufzeit:	seit 1996
Durchführung:	Zwei Psychologie-Student/innen aus dem Hauptstudium im Rahmen ihres Halbjahrespraktikums Team: 2 Lehrerinnen, 2 Schulpsycholog/innen und als wissenschaftliche Begleitung Dr. R. Haack-Wegner. Kooperationspartner: Schulzentrum Walle (Sek II), Schulpsychologischer Dienst West (Landesinstitut für Schule), Praxisbüro des Fachbereichs 11 der Universität Bremen
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / Senator für Bildung und Wissenschaft
Teilnehmer/innen:	Je nach Schuljahr variiert die Anzahl der Inanspruchnahme

Beschreibung des Projekts

Seit 1996 existiert das niederschwellige Beratungsangebot „Das Offene Ohr“ für Schüler/innen des Schulzentrums Walle der Sekundarstufe II. Zwei Psychologie-Student/innen im Hauptstudium bieten in der Schule ein „offenes Ohr“ für Schüler/innen an. Diese fanden bisher wenig Raum und geeignete Ansprechpartner für schwierige Belange ihres Lebens. Die Lehrer/innen sehen in einem solchen Gesprächsangebot eine Entlastung und eine Bereicherung des schulischen Alltags. Der ganzheitliche Gesundheitsansatz der Schule wird durch dieses Projekt vertieft. Die Akademie für Arbeit und Politik sieht in dem Projekt eine Möglichkeit, ein schulisches Beratungsangebot im pädagogisch-psychologischem Feld zu verankern, wissenschaftlich zu begleiten und zu evaluieren. Der Schulpsychologische Dienst begrüßt ein solches niederschwelliges Gesprächsangebot an Schulen und unterstützt es durch eine regelmäßige Supervision.

Resümee

Das schulische Beratungsangebot genießt am Schulzentrum Walle der Sekundarstufe II eine hohe Akzeptanz bei den Schüler/innen. Wie sich anhand von unterschiedlichen Evaluationen und den Erfahrungen der Praktikant/innen vor Ort zeigt, bestätigt sich über die Jahre hinweg die Notwendigkeit eines solchen Angebots. „Das Offene Ohr“ findet sowohl in Bremen (SZ Rübekamp) als auch international (in Warschau und Prag) positiven Anklang und dient als Orientierung für ähnliche Beratungsangebote.

Kapitel IV: Forschung

1. Laufende Forschungsprojekte

1.1 „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ im Forschungsverbund

Ziel:	Gegenstand des Forschungsprojektes ist die Ermittlung der inhaltlichen Gestaltung der Kooperationsbeziehungen von Lehrenden im beruflichen Übergangssystem. Ziel ist die Stärkung der (Selbst-) Reflexionsfähigkeiten der Professionen vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen des beruflichen Übergangssystems sowie die Formulierung von Handlungsempfehlungen für eine zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildung der untersuchten Berufsgruppen.
Laufzeit:	01.01.2010 – 31.12.2010
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Durchführung:	Dr. Eva Anslinger, Dipl. Soz. Wiss. Theda Grabow
Finanzierung:	Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB)

Mit steigender quantitativer Bedeutung des so genannten Übergangssystems und mit seinem zunehmenden Einfluss als Pufferfunktion für fehlende betriebliche und schulische Ausbildungsplätze im deutschen Berufsbildungssystem, werden die Akteure in Bildungsinstitutionen vor neue pädagogische und strukturelle Anforderungen gestellt. Nach Analyse der Befunde des ersten nationalen Bildungsberichts (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006) wird deutlich, dass das Übergangssystem im Begriff ist, zu einer eigenen Säule im beruflichen Bildungssystem zu werden. Damit ist auch der Charakter einer vorübergehenden Funktion in Zeiten fehlender Ausbildungsplätze obsolet. Vor allem die Diskussion um Ausbildungsreife von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die nicht direkt in der Lage sind, eine Ausbildung nach dem Verlassen der allgemein bildenden Schule aufzunehmen, verdeutlicht darüber hinaus, dass Lernende mit einem erhöhten Unterstützungs- und Förderbedarf auf sinnvolle Angebote angewiesen sind, um in das reguläre Ausbildungssystem einmünden zu können. Zur Vermeidung von Warteschleifen ist die aktuelle bildungspolitische Ausrichtung auf den Aufbau kohärenter Förderstrukturen in einem regionalen Übergangsmanagement angelegt. Ziel ist es, die gesamte Gestaltung des Übergangsbereichs von einer integrierten Berufsorientierung in der allgemein bildenden Schule bis zur Einmündung in das berufliche Bildungssystem und in erweiterter Perspektive in das Erwerbssystem neu zu justieren. Dabei soll der Fokus auf die Begleitung der Lernenden mit ihren spezifischen Bedarfen und Möglichkeiten gelegt werden.

Zur Wahrnehmung der veränderten Aufgaben der im Feld agierenden Professionen am Übergang Schule-Arbeitswelt sind zunächst die bestehenden Kompetenzprofile der Berufsgruppen herauszuarbeiten und die spezifischen Aufgaben und Anforderungen im Sinne eines Übergangsmanagements zu ermitteln. Ziel dabei ist es, eine Qualifikationsstruktur eines Bildungsberaters/-beraterin und Lernbegleiters/-begleiterin als neue pädagogische Rolle zu definieren. Ausgehend vom Erfahrungswissen der einzelnen Akteure sind reflexive Prozesse anzustoßen, um neue Sichtweisen und Begründungen zuzulassen und um zu prüfen, wie diese in die tägliche Arbeitspraxis überführt werden können. Um diese Prozesse zu ermöglichen, müssen den Akteuren Räume für reflexive und identitätsbezogene Lernpro-

zesse zur Verfügung gestellt werden, um ein „Infrage-Stellen“ von gewohnten Sichtweisen und vermeintlichen Gewissheiten zu ermöglichen. Zugleich geht es im Sinne von Innovationsfähigkeit um das Bedenken von Alternativen und um das Erarbeiten neuer Modelle für die Zukunft.

Die am Übergangsmanagement beteiligten zentralen Personen (Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen, Lehrkräfte an beruflichen Schulen, Sozialpädagoginnen/-pädagogen bei Bildungsträgern sowie Ausbilderinnen/Ausbilder in den Praktikumsbetrieben) sind bei der Gestaltung des Übergangssystems in besonderer Weise auf Kooperationen und Vernetzungen angewiesen. Im Sinne einer biografischen Berufswegebegleitung von benachteiligten Lernenden im Übergangssystem sind Schnittstellen und Zuständigkeitsbereiche unterschiedlicher Professionen nicht immer klar zuzuordnen und weisen teilweise Überschneidungen auf. Bei der Gestaltung von Förderketten statt Warteschleifen sind die Kooperationsbeziehungen auszuloten. Angelehnt an das Modell zur Komplexität von Professionalität nach Arnold/Gomez Tutor (2007) werden die Reflexion des beruflichen Handelns sowie die Entwicklung der Persönlichkeit des Bildungspersonals neben den Komponenten Wissen und Können als zentrale Kategorien verstanden. Durch Reflexion befähigt sich die Lehrperson selbst, eigene Qualifikationserfordernisse und strukturbildende Notwendigkeiten im täglichen beruflichen Handeln umzusetzen. Die Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion wird damit zu einer zentralen Dimension professionellen Handelns.

Die Studie geht den Fragen nach, inwieweit (Selbst-)Reflexionsprozesse beim Bildungspersonal des Übergangssystems bereits ausgebildet sind und wie ihre beruflichen Kompetenzen vor dem Hintergrund der veränderten Lernbedingungen im Übergangssystem zu fassen sind. Der Studie sollen folgende Kategorien zugrunde gelegt werden:

- Berufswahlprozesse des Bildungspersonals,
- Wirkungen von Identität und Habitus im beruflichen Handeln,
- Berufliche Sozialisation des Bildungspersonals und Wirkungen auf Identität,
- Berufliches Handeln und die strukturelle Einbindung in eine biografische Berufswegebegleitung,
- Berufliche Integrationsförderung und Rückkoppelungen zum beruflichen Handeln.

Forschungsziele und Hypothesen

In der Studie soll der Forschungshypothese nachgegangen werden, dass die Fähigkeit der Selbstreflexion eine zentrale Dimension professionellen Handelns darstellt und zur Voraussetzung wird, um eine biografische Berufswegebegleitung im Sinne eines Übergangsmanagements umsetzen zu können. Dabei wird die Fragestellung verfolgt, über welche Kompetenzprofile das Bildungspersonal verfügt und wie diese ausgebildet bzw. weiterentwickelt werden müssen, um Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt gestalten zu können. Zur Orientierung werden die Kompetenzprofile der Kultusministerkonferenz (KMK 2004) zugrunde gelegt.

Das Forschungsziel ist die Stärkung der (Selbst-)Reflexionsfähigkeiten der vier Berufsgruppen vor dem Hintergrund der veränderten Anforderungen sowie das Verständnis der Akteure für die jeweils anderen drei Berufsgruppen vor dem Hintergrund der inhaltlichen Gestaltung der Kooperationsbeziehungen. Dabei wird die Annahme zugrunde gelegt, dass die Aus-, Fort und Weiterbildung der Professionen auf die Fähigkeit der Selbstreflexion und auf die Förderung der Kooperationsstrukturen zielen muss.

Übergeordnetes Ziel ist die Formulierung von Handlungsempfehlungen für eine zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildung der vier Berufsgruppen.

Methodisches Vorgehen

Die geplante Studie nimmt exemplarisch Akteure in den Blick, die am Übergangsmanagement zentrale Positionen einnehmen:

- Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen,
- Lehrkräfte an beruflichen Schulen,
- Sozialpädagoginnen und -pädagogen, die bei den Bildungsträgern tätig sind und
- Ausbilderinnen und Ausbilder in Praktikumsbetrieben.

Mit ausgewählten Akteuren der oben genannten Berufsgruppen werden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt (vgl. Lamneck 2005). Zur Konzeptgenerierung eines regionalen Übergangsmanagements werden induktive und deduktive Verfahren kombiniert. Die Erstellung der Leitfäden erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den weiteren am Forschungsverbund beteiligten wissenschaftlichen Einrichtungen.

Gruppeninterviews:

Ein Gruppeninterview in den jeweils drei Regionen dient der Exploration des Forschungsfeldes und des zu untersuchenden Gegenstandsbereichs. Dabei soll ein besonderer Fokus auf die Austauschprozesse der vier Berufsgruppen sowie auf deren kommunikativen Strategien gelegt werden. Auch die Kenntnisse über die jeweils anderen Professionen sowie die Akzeptanz der jeweils anderen Akteure im Themenfeld sollen herausgearbeitet werden. Ziel ist die Entwicklung eines Kooperationsrasters, in dem die Kooperationsbeziehungen der einzelnen Berufsgruppen in einer Übersicht dargestellt werden.

Einzelinterviews:

Vier leitfadengestützten Einzelinterviews (jeweils vier Interviews in jeder der drei Regionen) sollen die subjektiven Sichtweisen und Einschätzungen der einzelnen Berufsgruppen gezielt in den Blick nehmen. Dabei sollen einerseits die individuellen Haltungen der einzelnen Professionen und andererseits das Agieren im Übergangsmanagement beleuchtet werden.

Die leitfadengestützten Interviews mit Entscheidungsträgern zielen auf folgende Themen:

- Rekonstruktion von Rahmenbedingungen im regionalen Übergangssystem,
- Wirkungen von Rahmenbedingungen auf die Umsetzung einzelner Maßnahmen im Übergangssystem,
- Wirkungen der regionalen Rahmenbedingungen auf die pädagogisch Handelnden,
- Kontext der Zielgruppenarbeit,
- Einbindung der Ergebnisse in regionale Fallstudien.

Die Erhebung wird von der Akademie für Arbeit und Politik in drei Regionen Norddeutschlands durchgeführt. Diese wurden zuvor in einem Auswahlverfahren durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt:

Freie und Hansestadt Hamburg, Kreis Lippe, Hansestadt Lübeck.

Folgende weitere Regionen sind an der Studie beteiligt:

Kreis Offenbach, Stadt Nürnberg, Stadt Freiburg im Breisgau,
Kammerbezirk Südthüringen (Suhl), Stadt Fürstenwalde/Spree.

Die Ergebnisse aus den acht Regionen werden im Forschungsverbund ausgetauscht und ausgewertet sowie überregional in die Diskussion zur Gestaltung des Übergangsmanagements transferiert.

1.2 Kollektivistische Entwertungen in der Schule. Zur Verbreitung und zum Umgang mit Facetten rechtsextremer Deutungsmuster in Bremer und Bremerhavener Schulen

Ziel:	Umfassende Erkenntnisgewinnung über die Verbreitung und Ausdrucksformen kollektivistischer Ab- und Entwertungen in der Schule, über die Umgangsweisen und Integrationsstrategien gegen diskriminierende und ausgrenzende Verhaltensweisen und ihre Wirkungen sowie über die Bedeutung von Umfeld- und schulischen Rahmenbedingungen für die Verbreitung von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Mit Blick auf die Arbeitspraxis des Beratungsnetzwerkes geht es um die Verbesserung seiner Anschlussfähigkeit an die konkreten Problemlagen der Schulen, die gezielte Weiterentwicklung des Pools an Netzwerkpartnern, der Unterstützung bei der (Weiter-)Entwicklung bestehender und neuer Angebote für Schulen sowie der Stimulation von konkreten Kooperationsprozessen mit den beteiligten Schulen.
Laufzeit:	Juni 2009 – März 2010
Projektleitung:	Dr. Frank Meng
Durchführung:	Dr. Frank Meng und Dr. Ursula Dreyer
Finanzierung:	<i>pro aktiv gegen rechts</i> : Mobile Beratung in Bremen und Bremerhaven, im Rahmen des Bundesprogramms „kompetent. für Demokratie“: Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Die Institution Schule ist zugleich Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse und wichtigste staatliche Sozialisationsinstanz. Sie ist konfrontiert mit einer Vielfalt an sozialen Lebenslagen, individuellen Lebensstilen, sexuellen Orientierungen, ethnisch definierten Selbst- und Fremdkonzepten, politischen und weltanschaulichen Überzeugungen oder religiösen Bindungen und Überzeugungen. Diese Heterogenität sichtbar zu machen, die einzelnen (Dis-)Positionen im Rahmen der Identitätsbildung herauszufordern und in kollektive Meinungsbildungsprozesse einzubinden, Spielräume für Veränderungsprozesse zu schaffen und zugleich einen demokratischen Wertekanon zu befördern, der kulturelle Vielfalt anerkennt, ist eine zentrale Aufgabe von Schule.

Die Virulenz rechtsextremer Ideologiefragmente oder gar dezidiert rechtsextremistischer Einstellungsmuster fordert Schule deshalb in besonderer Weise heraus. Mit der ideologischen und gruppenbezogenen Entwertung verschiedener sozialer, kultureller, weltanschaulicher, ethnischer oder religiöser Trägergruppen verkörpert der Rechtsextremismus mit all seinen Facetten einen aggressiven Dominanzanspruch, der die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz auf der Basis von Demokratie und Menschenrechten grundsätzlich negiert. Er bedroht unmittelbar ein konstruktives und solidarisches Miteinander in einer pluralen Gesellschaft.

Das Forschungsprojekt dient der umfassenden Gewinnung von Erkenntnissen über die Verbreitung rechtsextremistischer Einstellungen bzw. rechtsextremer Ideologiefacetten im Bremer Schulsystem der Sekundarstufe I. Dabei werden mit einem qualitativen Ansatz (Interviews, themenzentrierte Gruppendiskussionen) quantitative Befunde aus vergangenen und laufenden Untersuchungen⁸ ergänzt und vertieft. Darüber hinaus sollen – mit einem

⁸ Vgl. z. B. T. Leithäuser u. F. Meng (2003): Ergebnisse einer Bremer Schülerbefragung zum Thema Gewalterfahrungen und extremistische Deutungsmuster, hrsg. vom Bremer Senat; gegenwärtig läuft eine große quantitative

Fokus auf Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamophobie und Etablierten-vorrechte – die Aktivitäten der am Projekt beteiligten Schulen gegen Rechtsextremismus und für interkulturelle Kompetenz einer vorläufigen Wirkungsanalyse unterzogen werden. Das Projektteam von *pro aktiv gegen rechts* soll ihre Beratungs- und Vernetzungstätigkeit im Handlungsfeld Schule mit Hilfe der Erkenntnisse noch zielgerichteter und inhaltlich fundierter als bisher ausrichten können. Dies gilt gerade auch für Vorfeldinterventionen durch den Ausbau präventiver Maßnahmen.

Im Ablauf stellte sich das Verfahren wie folgt dar:

1. Zunächst erfolgten **Standortanalysen**, die sowohl die strukturellen Gelingensbedingungen einer funktionierenden Pluralität im umliegenden Wohnquartier berücksichtigen, als auch die konkreten Rahmenbedingungen der Schulen selber (Ausstattung, programmatische Ausrichtung).
2. Daran schlossen sich **Expertengespräche** mit den Schulleitungen bzw. schulischen Experten für das Themenfeld (leitfadengestützte Interviews) an.
3. Als dritte und zentrale Erhebungsebene folgten themenzentrierte **Gruppendiskussionen** mit ausgewählten Schülergruppen, für die aufgrund ihres Engagements von einem kritischen-solidarischen Blick auf ihre Schule und ihren Schulalltag ausgegangen werden konnte.

Insgesamt waren zehn Schulen des Landes Bremen (7 in Bremen, 3 in Bremerhaven) an der Erhebung beteiligt. Zurzeit befinden wir uns in der Phase der Auswertung des Datenmaterials und der Verschriftlichung.

Die gewonnenen Ergebnisse sollen *pro aktiv gegen rechts* in die Lage versetzen, ihre Beratungs- und Netzwerkaktivitäten im Handlungsfeld Schule zu erweitern und zu optimieren. Dies konkretisiert sich schon in der Vorgehensweise des Ergebnistransfers: Über den Forschungsbericht hinaus soll ein umfassender (Wissens-)Transfer nicht nur in die Fachöffentlichkeit, sondern auch in die beteiligten Schulen durchgeführt werden. Über die Abfassung von individuellen Schulstandortberichten hinaus besteht für die beteiligten Schulen das Angebot, ihre Ergebnisse mit den Verfassern, den Beratern von *pro aktiv gegen rechts* und ggf. mit weiteren Experten in Workshops zu diskutieren.

Damit könnte der bestehende Netzwerkgedanke von *pro aktiv gegen rechts* inhaltlich unterfüttert und mit Leben gefüllt werden. Derartige Diskurse würden sowohl die Aktivitäten in den Schulen selbst, als auch die Angebote der einschlägigen externen Einrichtungen für ein produktives und wertschätzendes Miteinander aufgreifen. Das Forschungsprojekt könnte auf diese Weise in eine Praxis überleiten, welche der Idee von *pro aktiv gegen rechts* im Handlungsfeld Schule unmittelbar entspricht.

1.3 Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften (lea.): Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule – Beruf und in der Arbeitswelt

Ziel:	Ziel des Forschungsprojektes ist die Entwicklung altersgerechten berufsrelevanten Fördermaterials zur Verbesserung der Lese- und Schreibkompetenzen von jungen Menschen am Übergang von Schule in die Arbeitswelt
Laufzeit:	2008 – 2010
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Projektdurchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger, Dipl.-Soz. Wiss. Theda Grabow, Dipl.-Soz. Anjuscha Jäger
Finanzierung:	Bundesministerium für Bildung und Forschung im Schwerpunkt Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene

„lea. Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften“ bedeutet eine Implementierung erwachsenengerechter Förderdiagnostik sowie eine exemplarische Erhebung und Entwicklung von Curricula im Bereich der Grundbildung von Erwachsenen in der Arbeitswelt. Im Projektverbund wird ein Diagnostikum entwickelt, das Kompetenzen nach unterschiedlichen Dimensionen und Niveaustufen ausweist.

Ziel des Teilprojekts ist die Erstellung von Konzepten zur prozessbegleitenden, individuellen Förderung der Literalitätskenntnisse junger Erwachsener am Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt. Die Diskrepanz zwischen unzureichenden Kenntnissen in Kernfächern Deutsch und Mathematik führt dazu, dass junge Erwachsene mit geringen Kenntnissen im Lesen und Schreiben kaum Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz haben. Stattdessen münden sie in Bildungsgänge des Übergangssystems ein, in denen die berufliche Orientierung im Vordergrund steht, nicht jedoch eine systematische Lese- und Rechtschreibdiagnose und -förderung.

Untersuchungsmethoden

- Erhebung bestehender relevanter Kompetenzfeststellungsverfahren und Methoden sowie die Entwicklung von Anknüpfungspunkten für eine adaptive Förderdiagnostik unter Berücksichtigung von förderdiagnostischen und qualitativen Standards für Kompetenzfeststellung.
- Entwicklung einer qualitativen Studie mit 53 Lernenden und 31 Lehrkräften zur Erhebung von Alltagstheorien von Zielgruppe und Lehrenden, um der „Risikogruppe“ (Pisa 2006) ein Gesicht zu geben. Sie stellt Selbsteinschätzungen der Lernenden bezüglich des Lesens und Schreibens dar, zeigt Motivationslagen sowie Hintergründe der Lernenden auf. Weiterhin wird der Umgang mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen durch Lehrkräfte in den Bildungsgängen des Übergangssystems bzw. der beruflichen Bildung thematisiert (im Erscheinen).
- Dokumentenanalyse in Form von Abschlussarbeiten verschiedener schulischer Bildungsgänge des Übergangssystems.
- Entwicklung von altersgerechten Fördermaterialien für die Zielgruppe junge Erwachsene am Übergang von Schule in die Arbeitswelt. In diesen Bildungszusammenhängen werden jungen Menschen wenige Gelegenheiten zur systematischen Verbesserung des Lesens und Schreibens angeboten, da die Berufsorientierung meistens im Vordergrund der pädagogischen Arbeit steht. Um nachhaltige Kompetenzentwicklung zu ermöglichen, muss die Literalitätsförderung mit in die Arbeit integriert werden. Da bisher keine methodisch-didaktischen Konzepte zur Förderung grundlegender Lese- und Schreibtätigkeit für junge Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen vorliegen, ist die Integrati-

on dieses Themas in die Förderung von Benachteiligten sowie die altersangemessene berufsbezogene Ausrichtung der Fördermaterialien notwendig und sinnvoll.

- Erprobung des altersgerechten Fördermaterials in zwei Bildungsgängen:
- Außerschulisches, berufsbezogenes Lernangebot: In einem Quartierszentrum (<http://www.hdzbremen.de/>) findet ein Kurs zum berufsbezogenen Lese- und Schreibtraining in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit/ BAgIS statt, in welchem junge Menschen mit berufsrelevanten Materialien ihre Lese- und Schreibfähigkeiten auf einem für sie angemessenen Niveau vertiefen und gleichzeitig bereits Kenntnisse der für sie relevanten Berufe bekommen bzw. erweitern. Auch werden erste Begrifflichkeiten für den Arbeitsalltag (z.B. Malerhandwerk, Hauswirtschaft, Holz, Metall, Reinigung) kennen gelernt und eingeübt (max. Lerngruppengröße 10 - 12 TN).
(siehe: http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/coremedia/generator/mgh/de/01__Mehrgenerationen_C3_A4user/04__H_C3_A4userinformationen/Bremen/Services/Service__Ang__Web__017533__1020,sourcePagelId=9920.html)
- Schulischer Förderkurs: An einer Berufsschule (ABS) findet Unterrichtsunterstützung sowie zusätzlich individuell problemzentrierter Förderunterricht mit einer studentischen Hilfskraft statt (max. Lerngruppengröße 6 - 8 TN). Gezielt werden besondere Probleme der Literalität (z.B. Textproduktion und Grammatik) in Kleingruppen bearbeitet.
(siehe: <http://www.abs-bremen.de/>)
- Workshop lea.-Dialog im März 2009: Veranstaltung eines Workshops „lea.-Dialog – Der Risikogruppe ein Gesicht geben“ im April 2009. Rückmeldung der ersten Ergebnisse und diskursiver Austausch mit Bildungspersonal des Übergangssystems. Ergebnisse dieses Austauschs thematisierten Probleme und Lösungsansätze der Lehr-/Lernsituation. Als Probleme wurden die große Heterogenität der Kompetenzen und daraus resultierende binnendifferenzierte Gestaltung des Unterrichts benannt. Auch die Motivation der Bildungsgang-Teilnehmer/innen ist von den Lehrkräften nur bei klarer Zielorientierung zu erkennen, so dass somit die Integration des Berufsbezugs in die Förderung begründet wird. Als weitere problematische Aspekte der Lehr-/Lernsituation thematisiert wurden die zahlreichen Misserfolgserlebnisse, die Testmüdigkeit der Lehrkräfte und die Fördermüdigkeit der Schüler und SchülerInnen und letztlich die Vermeidung der Auseinandersetzung mit schulischen Themen bzw. Schriftsprache. Als Lösungsansätze bzw. Förderbedingungen wurden strukturierte Materialien, binnendifferenzierter Unterricht, Einbindung von zusätzlichem Lehrpersonal (Coachings, Teamunterricht) und Kompetenzfeststellung thematisiert, um Ansätze für die Förderung abzuleiten.
- Fachtagung lea.-Dialog im September 2009 “Blockierte Zukunft?” mit Fachvorträgen zur Bildungsungleichheit (Prof. Dr. Michael Vester, Hannover), zur Einordnung von Kompetenzen am Übergang von Schule in die Arbeitswelt nach ULME II (Prof. Dr. Dr. Dr. hc. Rainer Lehmann, Berlin) sowie Einordnung der Problematik der geringen Lese- und Schreibkompetenzen in die Arbeit am Übergang von Schule – Beruf (Professionalisierung) (Dr. Ursula Bylinski, Bonn). Vorstellung der Zwischenergebnisse der Studie. Mehr Informationen zu den Fachvorträgen unter <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/lea/blockierte-zukunft/>
- Entwicklung und Erprobung von förderdiagnostischen Instrumenten im Bereich Grundbildung. Zur Sensibilisierung des Themas Schriftsprache-Lernen im Anschluss an die Regelschulzeit wird im Jahr 2010 ein Workshop/eine Fortbildung durchgeführt, um Lehrkräfte besonders anzusprechen, die in entsprechenden Arbeitszusammenhängen Handwerkszeug für die Förderung von Literalitätskompetenzen Erwachsener bekommen sollen.
- Praxistransfer der Ergebnisse mit BiBB-Professionalisierungsstudie: Die Professionalisierung des Bildungspersonals spielt bei der Förderung von Literalitätskompetenz eine große Rolle, da die Zielgruppe des Übergangssystems bereits mit problematischen Lern- bzw. Schulerfahrungen konfrontiert ist und der Wiedereinstieg in das Lernen schwer fällt,

besonders wenn der Lerngegenstand „Deutsch“ aufgrund vieler Misserfolgserfahrungen negativ besetzt ist. Zum Teil arbeiten QuereinsteigerInnen in den Bildungsgängen, die mit der Literalisierung Teil noch nicht vertraut sind. Bezüglich dieses besonderen Themas bestehen häufig Probleme, vor allem geeignetes Material zu generieren und dieses zielorientiert einzusetzen. Hier bedarf es der besonderen Kompetenzen des pädagogischen Personals, die in der Studie herausgearbeitet werden.

- Weiterer Transfer in die Praxis ist durch ein Schulbegleitforschungsprojekt gesichert.
- Entwicklung und Durchführung einer Lehrveranstaltung am Zentrum für Lehrerbildung im FB 12 der Universität Bremen ab WS 2010.

Ergebnisse

- Die befragte Zielgruppe hat zum Teil große Probleme mit dem Lesen und Schreiben.
- Die Zielgruppe ist bereit, in einem dem Alter angemessenen Rahmen und innerhalb des jeweiligen Bildungsangebots (Übergangssystem) an den eigenen Fähigkeiten zu arbeiten.
- Die Zielgruppe zeigt sich überwiegend motiviert, Lese- und Schreibprobleme zu bearbeiten mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt.
- Individueller Förderunterricht ausgehend vom Ressourcenansatz stärkt Motivation.
- Motivation zur Förderung wird ebenfalls unterstützt, wenn sich der Förderunterricht thematisch mit der Berufswelt auseinandersetzt, da zentrales Interesse die Einmündung in den Arbeitsmarkt ist.
- Förderpädagogische Literalitätsentwicklung kann Verbesserungsprozesse einleiten.
- Lehrpersonal benötigt besondere Qualifikation, um Literalitätsentwicklung im Erwachsenenalter zu begleiten.

Literatur

Anslinger, E./Quante-Brandt, E./Kretschmann R. (2009): Förderdiagnostik von Literalität im Dschungel von Referenzsystemen und Schulleistungsstudien – was tun mit den Pisa-Verlierer/innen? In: *berufsbildung, Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung.* Heft 115. S. 34 - 36

Anslinger, E./Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2008): Diagnostik und Förderung von Literalität junger Erwachsener am Übergang Schule – Beruf. Die Projektkonzeption „lea-Teilprojekt 4“ im Überblick. In: *berufsbildung. Neue Formate in der Berufsbildung,* Heft 112, 62. Jahrgang. S. 26 - 28.

Anslinger, E./Quante-Brandt, E. (2008): Übergang coaching. In: *berufsbildung,* Heft 112, 62. Jahrgang. Karteikarte

Grabow, T./Quante-Brandt, E./Anslinger, E. (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren in der Benachteiligtenförderung und der Stellenwert der Literalitätsdiagnostik. In: Biermann (Hrsg.): *Berufsbezogene Kommunikationsförderung, Dortmunder Fachgespräche 2008.* Verlag Dr. Dieter Winkler: Bochum. S. 59 - 81.

Quante-Brandt, E./Anslinger, E./Grabow, T. (2008): Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen durch förderdiagnostische Bestimmung von Lese- und Schreibkompetenzen benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. In: *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online,* Ausgabe 14.

Online: http://www.bwpat.de/ausgabe14/quante-brandt_etal_bwpat14.pdf (20.10.2008)

1.4 „Evaluation des Projekts Integration durch Ausbildung (idA)“ bei der WaBeQ GmbH gemeinnützig im Rahmen des Programms Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)

Ziel:	Ziel der Evaluation ist die Identifizierung von Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt sowie die effiziente Begleitung und Unterstützung des Projekts
Laufzeit:	2009 – 2012
Projektleitung und Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger
Finanzierung:	Europäischer Sozialfonds; Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung; BAglS

Die externe Evaluation, durchgeführt durch die Akademie für Arbeit und Politik, ist als eine Prozessevaluation angelegt. Ziel der Evaluation der auf vier Jahre angelegten Bildungsmaßnahme ist die Identifizierung von Erfolgsfaktoren für die nachhaltige Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den ersten Arbeitsmarkt sowie die effiziente Begleitung und Unterstützung des Projekts. Die Prozessevaluation wird mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt und folgt dem Axiom der Triangulation. Durch die Kopplung quantitativer und qualitativer Daten werden unterschiedliche Aufgabenbereiche des Projekts nach ihren je spezifischen Anforderungen gezielt untersucht.

Aus den gewonnenen Daten wird eine Broschüre mit Handlungsempfehlungen erstellt, die gelingende Faktoren aufnimmt und für die sozialräumliche Integration von Programmen in der Region unterstützt. Dabei stehen vor allem gelingende und hemmende Faktoren bei den Übergängen in Ausbildung sowie im weiteren Verlauf in Erwerbsarbeit im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses. Darüber hinaus dienen die Befunde als Ergebnistransfer für das Gesamtprogramm.

Methodisches Vorgehen

Methodik und Anwendung der einzelnen Forschungsschritte werden an der jeweiligen Fragestellung angelehnt. Die Evaluation wird in folgende Themen und Schritte gegliedert:

- Soziografische Daten und Strukturdaten der Teilnehmenden
- Kooperationsverständnis und die Binnensicht der Projektbeteiligten
- Effekte des Hilfesystems
- Aufbau eines Netzwerkes
- Sozialräumliche Orientierung und Stärkung der lokalen Ökonomie.

Moderation von 2 - 3 Workshops.

2. Abgeschlossene Forschungsprojekte

2.1 Beratung und Vermittlung bei Konflikten im Kontext beruflicher Bildung

Ziel:	In der Studie wurden aktuelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung beschrieben und mit Zahlen unterlegt. Ferner wurden das Unterstützungskonzept von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen vorgestellt sowie Ergebnisse aus acht Jahren präventiver und intervenierender Arbeit ausgewertet, beschrieben und analysiert.
Laufzeit:	01.09.2008 bis 31.01.2009
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Durchführung:	Elisabeth Mahlberg-Wilson, Dr. Peter Mehlis, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Finanzierung:	Eigenmittel der aap

Die Studie beschäftigte sich mit gewandelten gesellschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen sowie den damit verbundenen Konfliktpotentialen und drohenden Ausbildungsabbrüchen. Es wurde untersucht, ob das Konzept von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ ein den aktuellen und zukünftigen Problemen in der beruflichen Bildung angemessenes Unterstützungsangebot ist. Dazu wurde die Arbeit des Projektes aus den Jahren 2001 bis 2008 systematisch ausgewertet und analysiert. Die empirische Basis bildeten die dokumentierten Eckdaten aus der Beratung (Beratungsstatistik) und 323 Fallakten.

Zentrale Ergebnisse

Der durchschnittliche Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse ist in den letzten Jahren zwar rückgängig, bewegt sich aber insbesondere im Handwerk weiterhin auf einem (zu) hohen Niveau. Mit dem Wandel der gesellschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen in der dualen Berufsausbildung wie die demografische Entwicklung, der drohende Fachkräftemangel sowie die gewachsenen und veränderten beruflichen Anforderungen, werden zudem weitere wichtige aktuelle und zukünftige Handlungs- und Konfliktfelder offensichtlich. Neben der hohen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen sind nachlassende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen wichtige Symptome, die auf die Notwendigkeit und Dringlichkeit flankierender Maßnahmen im System der dualen Berufsausbildung verweisen. Um die Chancen insbesondere benachteiligter Jugendlicher für eine berufliche Ausbildung im dualen System zu verbessern und den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, ist ein differenziertes Unterstützungsangebot für Ausbildungsbetriebe und Jugendliche/junge Erwachsene nötig.

Die Erkenntnisse aus der Arbeit von ‚Ausbildung – Bleib dran‘ machen deutlich, dass ein Konzept, das differenzierte Maßnahmen der Prävention und Intervention miteinander verknüpft, außerordentlich hilfreich bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie einer Verbesserung der Ausbildungssituation ist. Hervorzuheben ist, dass die Nähe zu den Akteuren und die enge Kooperation mit den Trägern der beruflichen Bildung Gelegenheiten der Prävention eröffnen, die eine frühzeitige Intervention bei Konflikten befördern. Vor dem Hintergrund, dass Beratung und Vermittlung/Mediation vor allem dann erfolgreich verlaufen und zu einer für beide Seiten gelungenen Fortsetzung der Ausbildung führen, wenn der Prozess der Konfliktvermittlung frühzeitig beginnt, ist das ein entscheidender Vorteil gegenüber Un-

terstützungsangeboten, die zentral bei ihren Institutionen/Trägern angesiedelt sind und häufig erst einbezogen werden, wenn Konflikte bereits eskaliert sind. Die Ergebnisse wurden auf zwei überregionalen Workshops/Tagungen (Frankfurt a.M. und Halle) und bei drei regionalen Veranstaltungen (Bremen und Bremerhaven) vorgetragen.

Literatur

Mahlberg-Wilson, E./Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Bleib dran... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Mehlis, P./Quante-Brandt, E. (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch ein integriertes Unterstützungsangebot in Bremen. BWP 4/2009. Bonn, S. 33 - 37

2.2 Junge Mütter im dualen System der Berufsausbildung

Dr. Eva Anslinger hat im Mai 2008 ihre Promotion zum Thema „Junge Mütter im dualen System der Berufsausbildung“ an der Justus-Liebig-Universität mit Erfolg abgeschlossen.

Seit dem Jahr 2005 ist die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren; gesetzlich geregelt. Die Regelung soll bewirken, junge Mütter stärker in das System der beruflichen Bildung zu integrieren und damit dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Erfüllen sich die Erwartungen? Welche Chancen und Probleme ergeben sich in der Praxis?

Die Dissertation zieht Zwischenbilanz und untersucht, wie hoch die Bereitschaft in den Betrieben ist, jungen Müttern einen Teilzeitausbildungsplatz anzubieten sowie was Wirtschaftsbetriebe motiviert, benachteiligte Zielgruppen wie junge Mütter zu fördern. Darüber hinaus wurde untersucht, auf welche Hindernisse die Neuregelung stößt und welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit Teilzeitausbildungen nicht nur im Einzelfall vereinbart, sondern als Regelangebot im Unternehmen verankert werden.

Ziel der Dissertation war, Potenziale und Hindernisse einer betrieblichen Berufsausbildung für die Zielgruppe der jungen Mütter herauszuarbeiten. Im Kontext von ethischer und moralischer Verantwortung von ausbildenden Unternehmen wurde geprüft, inwieweit die subjektiven Eindrücke der Ausbildungsverantwortlichen ausschlaggebend für die Aufnahme in eine betriebliche Teilzeitberufsausbildung sind, welche frauenpolitischen Anreize dafür bestehen und welche Mechanismen dazu führen, sich in der Benachteiligtenförderung zu engagieren. Des Weiteren wurde geprüft, welche betrieblichen Finanzierungskonzepte für eine Teilzeitberufsausbildung zugrunde gelegt werden und wie die konkrete Umsetzung ausgestaltet wird. In der theoretischen Perspektive wurden sich mögliche überschneidende Dimensionen, wie z.B. Inklusions- und Exklusionsmechanismen, in drei theoretischen Zugängen – Frauen- und Geschlechterforschung, Benachteiligtenforschung und Wirtschaftsethik – identifiziert und empirisch geprüft.

Die Dissertation ist veröffentlicht beim W. Bertelsmann-Verlag:

Anslinger, Eva (2009): Junge Mütter im dualen System der Berufsbildung. Potenziale und Hindernisse. Bielefeld: wbv

2.3 Verstehen und Verständigung. Unterwegs in Räumen des interkulturellen und politischen Diskurses

Ziel:	Reisen als Metapher für bewegtes und bewegendes Denken, d.h. für umfassende interkulturelle und multimedial gestützte Bildungsprozesse in den öffentlichen Diskurs zu bringen
Laufzeit:	April 2008 – Dezember 2009
Durchführung:	Dr. Ursula Dreyer und Hans-Georg Isenberg
Finanzierung:	Eigenmittel aap / Eigenmittel der Autoren und Initiatoren

„Être ouvert sur le monde,
c'est comprendre les différences des points de vue.“
„Erst die Hinwendung, die Öffnung zur Welt,
lässt die Vielfalt der Blickwinkel und Standpunkte erkennbar
werden.“
(Slogan in der Wartehalle des Internationalen Pariser Flug-
hafens Charles de Gaulle, 2007)

In den die Evaluation von 2002 begleitenden Mitteilungsblättern Nr. 29/30 wird die Akademie für Arbeit und Politik beschrieben als „ein Ort des Lernens, Studierens und Forschens und zugleich (als) ein Ort der Auseinandersetzung, Diskussion und Stellungnahme zu aktuellen Themen aus Politik, Arbeit, Gesellschaft und Kultur“ (S. 5, vgl. auch Einführung S. 7f und Fazit und Ausblick S. 64f). In Weiterung und Zuspitzung dieser Aufgabenstellung stellt das nachfolgende Projekt „Verstehen und Verständigung...“ den Aspekt der Öffentlichkeitsarbeit ins Zentrum: Immer besteht eine grundlegende Aufgabe der Akademie auch darin, über den Austausch von Erfahrungen, Einsichten und Erkenntnissen von Teilnehmenden innerhalb der Räumlichkeiten der Akademie hinaus, selbst mit und über ihre Aktivitäten eine wissenschaftliche und politisch-kulturelle Öffentlichkeit in der Region herzustellen.

Dieser Gedanke gerät in einer Zeit leicht in Vergessenheit, in der es weniger um die Freiheit der Wissenschaften und ihre gesellschaftliche Verantwortung geht, als vielmehr um ihre Zügelung und Formierung durch öffentliche Unterfinanzierung und Wirtschaftsabhängigkeit.

Wenn aber Lernen und Lehren, Studieren und Forschen dem Diktat der Ökonomie ausgeliefert werden, fehlen Zeit und Raum für selbstbestimmte und selbstorganisierte Bildungsprozesse, aus denen allein in lebenslanger Perspektive (wir sprechen von ‚lebenslangem Lernen‘) kritisches oder gar widerständiges Denken hervorzugehen vermag.

Mit dem hier vorgestellten Projekt war intendiert, gegenwärtige Diskurse über ‚lebenslanges Lernen‘ um eine nicht so geläufige Variante multimedial gestützter und interdisziplinär und interkulturell ausgerichteter politischer Bildung zu bereichern.

Zum Reflexionshintergrund und Thema wählten wir *Reisen*, dessen vielfältige Facetten jenseits von physischen und mentalen Bewegungen in Zeit und Raum sich als Metapher für umfassende Bildungsprozesse anbieten. Mit *Reisen* ist immer auch eine Haltung angesprochen, mehr noch: ein grundlegendes Lebensprinzip, ein bewegtes und bewegendes Denken und Handeln, das sich auszeichnet durch Hinwendung zum Anderen. „Wo immer Menschen zusammenkommen, schiebt sich Welt zwischen sie, und es ist in diesem Zwischen-Raum, dass alle menschlichen Angelegenheiten sich abspielen...“ (Arendt, H., 1993, S. 25).

In diesem Verständnis setzt sich das Projekt mit *Welt* als Raum des Politischen auseinander, der in der „Freiheit des Miteinander-Redens“ erst zwischen den Menschen entsteht, d.h. in kommunikativen Akten und im Dialog.

Diese Vorstellung/Idee suchten wir für uns folgerichtig zunächst in Form einer Publikation (vgl. Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik Nr. 33/34) zu konkretisieren⁹. Es handelt sich, wie das Vorwort darlegt, um eine Sammlung wissenschaftlicher und literarischer Darstellungen, wobei die Berichte, Essays, Tagebuchnotizen, Beobachtungen und Gedichte keine ‚heile Welt‘ zeigen und/oder versprechen, sondern sich gerade mit den Unwägbarkeiten und Unwegbarkeiten einer sich globalisierenden Welt beschäftigen. Zugleich erinnern sie eindringlich daran, dass Reisen nicht immer und überall freiwillig stattfinden kann.

Aus dem Gedankenreichtum der Mitteilungsblätter erwuchs die Idee, phantasievoll mit dem Medium Fotografie auf Reisen zu gehen, realisiert in der Ausstellung „Unterwegs auf Reisen. Alltagsszenen und Gesichter. Das Erlebnis des Unbekannten“ in der „Hans Dieter Müller-Galerie“ der Akademie. Die Bildsprache der Ausstellung brachte in symbolischer und historischer Reflexion flüchtige Momente interkultureller Begegnungen zum Ausdruck und zielte auf Verstehen und Verständigung, auf dialogischen Akte zwischen den Besuchern der Ausstellung.

Die Galerie erschien uns als der richtige Ort innerhalb der Akademie, da mit ihr der wiederkehrende Versuch unternommen wird, eine die Vermittlung und Diskussion von Kunstwerken zur gesellschaftlichen und politischen Zeitgeschichte und Gegenwart fördernde Verbindung von Universität und Stadt herzustellen (vgl. Mitteilungsblätter Nr. 29/30, 2002, S. 62).

Die in der Ausstellung präsentierten Fotografien stellten nur den Rahmen für Ansichten, die sich unmittelbar und sinnlich erst von den Betrachtenden selbst erfahren und erleben lassen. Sie waren aufgefordert, sich als gedanklich Reisende ‚selbst ein Bild‘ zu machen, die Einzelfotos und Szenen als Fragmente des Augenblicks aufzunehmen und zusammenzufügen zu einem eigenen, einem besonderen Bild von *Welt*.

Die Ausführung der Ausstellungskonzeption lud ein, durch zwei symbolische Tore (in der Form geografischer und politischer Karten) gewissermaßen in *Welt* einzutreten und sich – von 40 großformatigen Fotografien inspiriert – auf eine gedankliche Reise zwischen unterschiedlichen Kulturen zu begeben. Immer dabei das eigene kulturelle Gepäck, das Verstehen und Verständigung zumindest erschweren kann. So erinnerte eine Videoinstallation, konterkariert durch einige von der Decke herabhängende Zitatfahnen¹⁰, an Vorstellungen europäischen Reisens, die bis heute häufig von der Sehnsucht nach einem exotischen, einem paradiesischen Anderen geprägt sind¹¹.

Der sehr gut besuchte Eröffnungsabend stand ganz im Zeichen interkultureller Begegnungen, in denen maßgeblich politisch verfolgte Künstler aus Togo und Nigeria auf ihre je spezifische Weise und mit unterschiedlichsten Medien von ihrer (verlorenen) Heimat berichteten und damit zu weiteren Diskussionen Anlass gaben. So ließen sich die Besucher/innen nicht zuletzt von lyrischen Gedichten, vorgetragen vom Künstler *Akondoh Ali* selbst und traditioneller Juju-Musik der *Yoruba Cultural Heritage* (unter der Leitung von *Wilson Adetula*, ehemaliger Akademiekurs-Absolvent) mitreißen und für das Ansinnen des Projektes sensibilisieren.

⁹ Mitwirkende u.a. Benjamin Moldenhauer, Ulrich Billerbeck, Wilke Thomssen und Jörg Wollenberg.

¹⁰ U.a.: „Überhaupt ist es ganz gleichgültig, wohin wir reisen: wir gehen ja mit“ (Albert Ehrenstein, 1911)

¹¹ Ausführlich dazu Dreyer, Ursula, 2008

Die Fotoausstellung war bis Dezember 2009 in der „Hans Dieter Müller-Galerie“ der Öffentlichkeit zugänglich; insgesamt fanden außer der Eröffnungsveranstaltung mehrere Führungen mit begleitender Videoinstallation statt.

Noch in den Projektkontext von „Verstehen und Verständigung“ eingebunden und bezogen auf die dringliche Aufgabe der Herstellung von Öffentlichkeit, entstand die Idee, einen Newsletter zu konzipieren, der in unregelmäßigen Abständen über die Aktivitäten der Akademie aus den Bereichen Lernen und Lehren, Studieren und Forschen berichtet. Der Newsletter Nr. 1 ist im Juli 2009 unter der redaktionellen Verantwortung von Dr. Eva Anslinger, Dr. Ursula Dreyer und Prof. Dr. Thomas Leithäuser erschienen.

Literatur

Akademie für Arbeit und Politik (Hrsg.) (2002): Mitteilungsblätter Nr. 29/30, Politische Weiterbildung und Forschung in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche. Redaktion: Wilhelm Eberwein, Hans-Georg Isenberg, Universität Bremen

Akademie für Arbeit und Politik (Hrsg.) (2008): Mitteilungsblätter Nr. 33/34: Welt entsteht im Miteinander der Verschiedenen. Wissen-Denken-Handeln und Gestalten. Redaktion: Ursula Dreyer, Hans-Georg Isenberg

Arendt, Hannah (1993): Was ist Politik? Fragmente aus dem Nachlaß. München [et al.], S. 25

Dreyer, Ursula (2008): Unterwegs auf Reisen: Alltagsszenen und Gesichter. Das Erlebnis des Unbekannten. Eine Einführung in die Ausstellung, Veröffentlichung in Vorbereitung

Leithäuser, Thomas (2002): Die „Hans Dieter Müller-Galerie“ in der Akademie für Arbeit und Politik. In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik Nr. 29/30, S. 62 - 63

Newsletter der Akademie für Arbeit und Politik, Nr. 1 / Juli 2009. Redaktion: Dr. Eva Anslinger, Dr. Ursula Dreyer, Prof. Dr. Thomas Leithäuser

2.4 Ausbildungsqualität und Zufriedenheit

Ziel:	Ziel des Forschungsvorhabens war die Darstellung der Ausbildungsqualität in handwerklichen dualen Ausbildungen aus der subjektiven Sicht der Auszubildenden und die Untersuchung des Zusammenhangs von Zufriedenheit und Ausbildungsqualität
Laufzeit:	2007 - 2008
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Theda Grabow
Finanzierung:	Bremer Agentur für Integration und Soziales (BAglS), Universität Bremen

Das Forschungsvorhaben „Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen“ untersucht die Ausbildungsqualität aus der Sicht von Auszubildenden aus Bremer Handwerksbetrieben und fokussiert auf den konkreten Ausbildungsalltag, indem die Einhaltung von strukturellen Rahmen- und Durchführungsbedingungen der Ausbildung beleuchtet wird.

Durchführungs- und Untersuchungsmethode

Befragt wurden 413 Berufsschüler, die sich in den Bereichen Bau-Haupt- und -Nebenberufe, Friseurhandwerk, Nahrungsmittelhandwerk, Kraftfahrzeugtechnik und Sanitär-Heizung- und Klimatechnik im dritten Lehrjahr der Ausbildung befinden. Das Besondere der Untersuchung ist die subjektive Perspektive der Auszubildenden – differenziert nach Betriebsgröße¹², Berufsbranche, Qualifikationsniveau¹³, Geschlecht und Migrationshintergrund. Dieser Ansatz wurde gewählt, da Auszubildende diejenigen sind, die Ausbildungsabbrüche vollziehen und die Folgen zu tragen haben. Neben der Feststellung der subjektiv erlebten Ausbildungsqualität wird die Auswirkung auf Zufriedenheit in den Ausbildungen ebenfalls beleuchtet. In der Studie wurden folgende Fragestellungen untersucht:

- Welche betrieblichen Ausbildungsbedingungen finden die Auszubildenden vor?
- Unterscheiden sich die Bedingungen nach sozio- und betriebsstrukturellen Merkmalen?
- Wie wirkt sich die Qualität im Ausbildungsprozess auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

Die Ausbildungsbedingungen wurden nach fünf verschiedenen Themenfeldern auf der In- und Throughputdimension wie folgt unterteilt:

Qualitätsdimension	Themenfelder der Ausbildung
Inputqualität	⇒ Einhaltung gesetzlicher Regelungen für die Ausbildungsorganisation ⇒ Finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen der Ausbildung
Throughputqualität	⇒ Ausbildungsorganisation ⇒ Ausbildungsprozess ⇒ Integration der Prüfungsvorbereitung

¹² Die Betriebsgrößen erstrecken sich von Betrieben mit 1 - 10 Beschäftigten (Kleinstbetriebe), über Betriebe mit 11 - 49 Beschäftigten (Kleinbetriebe), Betriebe mit 50 - 999 Beschäftigte (mittlere Betriebe) bis hin zu Großbetrieben (≥ 1.000 Beschäftigte).

¹³ Schulische Qualifikationen der Untersuchten sind Haupt- und Realschulabschluss, Fachabitur sowie ein fehlender Abschluss.

Ob Qualität in den Ausbildungen Auswirkungen auf die Zufriedenheit hat, ist anhand von Zusammenhängen zur Wiederholungsbereitschaft, der Entwicklung von Abbruchgedanken und der Wahrnehmung der persönlichen Anerkennung bearbeitet. Die statistische Datenanalyse wurde mit dem Programm SPSS durchgeführt.

Ergebnisse der Inputdimension

Insgesamt verweisen vor allem die Ergebnisse der Inputdimension auf Probleme der Einhaltung und Umsetzung von Ausbildungsvorhaben, weshalb die Integration gesetzlicher Regelungsinstrumente weiter zu entwickeln ist. Die finanziellen Bedingungen werden mit 80% als sehr negativ angegeben.

Besonders gering entlohnt sehen sich dabei die Auszubildenden in den Kleinst- und Kleinbetrieben. In kleinen Betrieben (11 - 49 Beschäftigte) werden die Auszubildenden häufiger mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, Überstunden und insgesamt einer geringeren Einhaltung der Strukturvorgaben belastet. Das strukturelle Problem bei der Umsetzung der Ausbildung dominiert den Ausbildungsalltag. In den Kleinstbetrieben (1 - 10 Beschäftigte) werden Absprachen eher eingehalten und Verbindlichkeit gestärkt besonders durch den engen persönlichen Kontakt. Somit wird dort die Ausbildungsqualität positiver erlebt als in den Kleinbetrieben.

In den unterschiedlichen Berufsbereichen fallen besonders Auszubildende des Friseurhandwerks in zweifacher Weise auf. Einerseits erleben sie die Integration der Strukturvorgaben sehr positiv. Andererseits werden ihnen eine überdurchschnittlich hohe zeitliche Belastung durch Überstunden und nur sehr geringe finanzielle Entlohnungen zugemutet.

Die Zufriedenheit der Auszubildenden durch positive Ausbildungsqualität der Inputdimension im Ausbildungsprozess ist höher, wenn Regelungen zum Berichtsheft und zur Orientierung am Ausbildungsrahmenplan eingehalten werden. Besonders hohen Einfluss auf die Zufriedenheit hat die Verdienstmöglichkeit in der Ausbildung. Die Forderung von kurzfristig anberaumten Überstunden hat negativen Einfluss auf Zufriedenheit. Dies zeigt sich an dem deutlich entwickelten Interesse, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen. Beide Faktoren – geringer Verdienst und hohe Überstundenzahl – erzeugen negative Einstellungen hinsichtlich der Ausbildung. Die Integration der Strukturelemente in den Ausbildungsablauf sichert Orientierung der Auszubildenden, und dies löst eine positive Einstellung gegenüber der Ausbildung bei den Auszubildenden aus. Der dritte Zufriedenheitsindikator der Anerkennung spielt auf der Dimension des Inputs für Bildungsprozesse keine Rolle.

Ergebnisse der Throughputdimension

Die Qualität der Ausbildungsdurchführung wird auf Regulationsanforderungen (Mdschal), sowie auf die Förderung von Handlungskompetenz und auf die Unterstützung der Prüfungsvorbereitung durch den Betrieb abgebildet. Besonders die Ausbildungen unter realitätsnahen Bedingungen in kleinsten (1 - 10) und kleinen (11 - 49) Betrieben führen bisweilen zu hohen Belastungen und Überforderungen.

Positive Ausbildungsbedingungen führen nach Bewertung der Auszubildenden zur Entwicklung von Handlungskompetenz. Dies wird besonders häufig in Friseurhandwerksausbildungen sowie auch bei Auszubildenden des Bauhandwerks und in den untersuchten mittleren Betriebsgrößen festgestellt. Die Ausbildungen in diesen drei Bereichen werden durch überbetriebliche Lehrgänge erweitert. Die außerbetrieblichen Ausbildungsstätten bieten die Möglichkeit zur Reflexion und zur fachlichen Kompetenzweiterentwicklung, die sich positiv auf das Erleben zunehmender Selbstständigkeit und Handlungskompetenz auswirken, die im Arbeitsprozess erprobt und vertieft werden können. Auszubildende mit Migrationshintergrund erleben im Arbeitsprozess weniger Selbstständigkeit und damit die geringere Möglichkeit des

Ausprobierens, was sich nur eingeschränkt positiv auf die Handlungskompetenzentwicklung auswirkt.

Die Ergebnisse der Throughputdimension zeigen deutliche Auswirkungen auf die Zufriedenheit, da vor allem bei beständigen Regulationsüberforderungen die Zufriedenheit nachlässt bzw. weniger entwickelt wird. Dauerhafte Belastungen durch Zeit- oder auch Leistungsdruck im Lernprozess behindern diesen und dämpfen ebenfalls die Lernmotivation.

Entwicklung und Förderung von Handlungskompetenz der Auszubildenden werden durch Selbstständigkeit und die Möglichkeit des Ausprobierens in ihrem Ausbildungsbemühen nachhaltig gestärkt und unterstützen die Entwicklung von Zufriedenheit. Die Auszubildenden drücken mit ihrer Zufriedenheit ein hohes fachliches sowie soziales betriebliches Interesse aus. Die Wahrnehmung von Anerkennung und damit die persönliche Stärkung der Auszubildenden als Individuen werden besonders durch eine qualifizierte, fachliche Anleitung mit der Integration von Prüfungsvorbereitungen und der Möglichkeit des Ausprobierens in der Ausbildung unterstützt.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Unterschiede in der Beurteilung von Qualität und Zufriedenheit resultieren u. a. aus den verschiedenen Betriebsgrößen. Die Ausbildungen der Kleinbetriebe zeigen noch hohe Entwicklungsbedarfe hinsichtlich der Unterstützung der Ausbildungsbemühungen der Auszubildenden. Unterschiede zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund zeigen sich vor allem in der Förderung der Entwicklung von Handlungskompetenz.

Auszubildende ohne schulische Qualifikationen beurteilen die Qualität in den Ausbildungen positiver als die übrigen Auszubildenden. Betriebe zeigen ihre Unterstützungsbereitschaft, indem bei ihnen besonders auf die Strukturvorgaben und die Unterstützung des Lernprozesses geachtet wird. Im Unterschied dazu nehmen die Auszubildenden mit hohen Abschlüssen weniger Bemühungen wahr und beurteilen die Qualität insgesamt negativer. Die fehlende Einhaltung von Strukturvorgaben im Lernprozess wird negativ bewertet. Männliche und weibliche Auszubildende werden in diesem Sample gleichermaßen in ihren Ausbildungs Bemühungen behandelt.

Rückwirkungen der Qualität auf Zufriedenheit werden besonders durch Belastungsfaktoren bei der Ausbildungsorganisation deutlich, die auf alle Auszubildenden gleichermaßen negativen Einfluss haben. Positiven Einfluss auf die Zufriedenheit haben vor allem Aspekte, die die Entwicklung von Handlungskompetenz ermöglichen wie eine fachlich gute Anleitung, die erlebte Selbstständigkeit im Lernprozess und die Möglichkeit, Fehler machen zu dürfen. Die fachliche Durchführungsebene wird positiv erlebt, so dass vermutlich die eher negativen Strukturbedingungen durch das Erleben fachlicher Kompetenz wieder ausgeglichen werden können. Es zeigt sich: wenn eine qualitativ hochwertige Ausbildungssituation ermöglicht wird, kann die Zufriedenheit von Auszubildenden gefördert werden.

Weitere Informationen zum Thema „Merkmale guter Ausbildungspraxis“ unter <http://www.expertenmonitor.de>

Literatur

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Schriftenreihe Berichte zur Beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.). Bielefeld: WBV, 2008

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Nürnberg: Dokumentation Hochschultage

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2009): Betriebliche Lernbedingungen aus der Perspektive von Auszubildenden. Tagungsdokumentation. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Düsseldorf, S. 113 - 128

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2009): Ausbildungsrealität aus der Sicht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Einblicke in die Ausbildungsrealität von MigrantInnen im Bremer Handwerk. In: Kimmelman, N. (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende, Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung. Shaker Verlag: Aachen, S. 36 - 53

Quante-Brandt, E./Grabow, T. (2009): Ausbildungsqualität und Zufriedenheit. berufsbildung. Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. Heft 115, 63. Jahrgang, S. 37 - 39

2.5 Interkulturelle Elternarbeit „Schule - Eltern Hand in Hand“

Ziele:	Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern schaffen, dabei sollen insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund und LehrerInnen sich näher kommen; Handlungskompetenzen von Eltern stärken, die Identifikation mit der Schule fördern und zur Mitwirkung in schulischen Gremien motivieren. Vertrauen, gegenseitige Anerkennung und Sensibilisierung für unterschiedliche kulturelle Hintergründe fördern; gemeinsame Verantwortung von Eltern und LehrerInnen für die schulische Entwicklung der Kinder stärken
Laufzeit:	2005 – 2008
Durchführung	Dipl.-Psych. Berna Mükus-Kaya und studentische PraktikantInnen, LehrerInnen und SozialpädagogInnen Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Dr. Th. Leithäuser, Dr. R. Haack-Wegner, Dipl.- Psych. C. Sobotta-Bartulin, Kooperationspartner: Tami-Oelfken-Schule
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / Senator für Bildung und Wissenschaft
Teilnehmer/innen:	Eltern von GrundschülerInnen

Projektbeschreibung

Aus der Notwendigkeit heraus, die Mitwirkung der Eltern mit Migrationshintergrund am Schulgeschehen zu intensivieren, entstand in Kooperation zwischen der Tami-Oelfken-Schule und der Akademie für Arbeit und Politik das Modellprojekt „Schule – Eltern Hand in Hand“. Das Projekt richtete sich insbesondere an die Elternschaft mit Migrationshintergrund der jeweils ersten beiden Grundschulklassen. Das Projektteam bestand aus KlassenlehrerInnen, Schulleiterin, SozialpädagogInnen, Sonderschulpädagogin und der das Projekt leitenden Diplom-Psychologin sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Akademie für Arbeit und Politik.

Das Projekt gliederte sich in drei Phasen und erstreckte sich über drei Schuljahre. Es gab eine Vorlaufphase, die der Erarbeitung der Konzeption des Projektes, der Teambildung und der Kontaktaufnahme zu Institutionen und zum Stadtteil diente. In der im Jahr 2005 begonnenen Arbeitsphase fand die Umsetzung des Projektes an der Schule statt, wobei das Projektteam durch regelmäßige Teamsitzungen, moderiert durch die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Akademie für Arbeit und Politik, unterstützt wurde. Zusätzlich wurde in einer Forschungssupervision die Arbeit reflektiert. In der Abschlussphase fand eine Auswertung des Projektes statt, und es wurden Transfermöglichkeiten erarbeitet.

Die konkrete Elternarbeit an der Schule

Die Elternarbeit war ein offenes, niederschwelliges Angebot. Sie fand sowohl in der Schule als auch im häuslichen Rahmen statt:

- Morgenrunde: Offenes Gesprächsangebot bei Tee und Kaffee
- Elterncafe: Themenzentrierter Gesprächskreis mit Eltern und LehrerInnen
- Beratungsangebot in der Schule (schulische Bedürfnisse von ratsuchenden Eltern werden besprochen)
- Aufsuchende Elternarbeit (Hausbesuche)
- Unterstützung bei schwierigen Gesprächen zwischen Eltern und LehrerInnen; z. B. an Elternsprechtagen
- Bewegung und Tanz (als interkulturelle Begegnungsmöglichkeit)

- Interkulturelles Fest für Eltern, Kinder und LehrerInnen
- Elternkino (u. a. Filme mit pädagogischem Inhalt)

Vernetzungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

Bei der Umsetzung und Etablierung des Projektes wurden verschiedene Kooperationen mit bestehenden Einrichtungen der Schule und des Stadtteils eingegangen.

Wissenschaftliche Begleitung

Die Akademie für Arbeit und Politik war für die wissenschaftliche Begleitung (Konzeption des Projektes, Moderation, Supervision, Dokumentation und Evaluation) des Projektes zuständig. Dabei fand im Rahmen der Praxisforschung eine reflexive Verknüpfung zwischen Theorie und Projektpraxis statt, so konnten Ergebnisse in die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen Eltern und Lehrern einfließen.

Resümee

Wie sich anhand von Gesprächen mit verschiedenen Eltern zeigte, hat sich an der Schule durch das Projekt eine positive Haltung zur Schule entwickelt: Am Anfang des Projektes gab es auf Seiten der Eltern und Lehrer Vorurteile und wenig Vertrauen sowie wenig Kommunikation zwischen Eltern unterschiedlicher Kulturen. Trotz dieser anfänglichen Schwierigkeiten zeigte das Projekt deutliche Erfolge. Bei den am Projekt beteiligten Eltern und LehrerInnen wurden eine immer größere Akzeptanz und eine immer stärker werdende Zusammenarbeit sichtbar. Die Eltern haben angefangen, sich mit dem Projekt und darüber auch mit der Schule mehr zu identifizieren, sie beteiligten sich aktiv an der Gestaltung der Schule und entwickelten Ideen für neue Formen der Zusammenarbeit.

Literatur

Bartulin Melo, C./Haack-Wegner, R. (2008): Interkulturelle Elternarbeit an der Grundschule. Dokumentation des Projektes "Schule – Eltern Hand in Hand". Arbeitsmaterialien Nr. 13, Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

2.6 Erfahrungen von Eltern und Lehrern mit einem gewaltpräventiven Projekt in der Grundschule – eine qualitative Studie

Ziele:	Im Mittelpunkt der Forschung standen die Erfahrungen von Eltern und Lehrer/innen, die an einem Projekt zur Persönlichkeitsförderung und Streitschlichtung in der Grundschule beteiligt waren. Dabei wurden psychodynamische Prozesse, die sich im Verlauf des Projektes entwickelt haben, erforscht. Durch das qualitativ empirische Verfahren (Gruppendiskussion mit Eltern und Lehrern) wurde ein Einblick in manifeste und latente Beziehungsmuster gewonnen, die auf die Projektpraxis Einfluss nahmen.
Laufzeit:	2005 – 2006
Projektleitung und Durchführung:	Dr. R. Haack-Wegner, Dipl.-Psych. C. Sobotta-Bartulin
Finanzierung:	Eigenmittel der aap

Im Rahmen der Praxisforschung fand 2002 bis 2004 ein Projekt zur Persönlichkeitsförderung und Streitschlichtung für Schüler/innen einer Grundschule im norddeutschen Raum statt. In diesem Projekt wurde in Zusammenarbeit mit Klassenlehrer/innen eine explizite, gezielte und systematische Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu diesem Themenkreis erarbeitet. Nach Abschluss des Projektes fand mit ihnen und den Eltern der beteiligten Kinder jeweils eine Gruppendiskussion statt, die tiefenhermeneutisch ausgewertet wurde.

Resümee

Zusammenfassend lässt sich zeigen, dass ein externes Projekt mit dieser Thematik eine starke Psychodynamik entfaltet und unbewusste Prozesse einen nicht unerheblichen Einfluss auf das Gelingen haben.

Literatur

Haack-Wegner, R./Sobotta-Bartulin, C. (2006): Erfahrungen von Eltern und Lehrern mit einem gewaltpräventiven Projekt in der Grundschule. Eine qualitative Studie. Akademie für Arbeit und Politik, Bremer Beiträge zur Praxisforschung

2.7 Modellversuch zur Senkung der Wiederholerquote – Ein niederschwelliges Gesprächsangebot für Schülerinnen und Schüler

Ziele:	Senkung der Wiederholerquote an der Schule. Das soll unter anderem erreicht werden durch die Klärung der Ursachen für die Leistungsschwäche, durch die gemeinsam erarbeiteten Lösungsstrategien und durch die Begleitung der Schüler/innen in der Umsetzungsphase; Transfer in andere Schulen; Entwicklung von Methoden der psychosozialen Beratung.
Laufzeit:	2004 – 2006
Projektleitung und Durchführung:	A. Wolpmann; Dr. R. Haack-Wegner in Kooperation mit dem Schulzentrum Ronzelenstraße
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / Senator für Bildung und Wissenschaft, Elternverein der Schule

Projektbeschreibung:

Das Projekt entstand im Rahmen der behördlichen Initiative, die Wiederholerquote in den Schulen zu senken. Die Schule hatte das Interesse, ein bereits bestehendes Beratungsangebot für Schüler/innen für dieses neue Projekt zu nutzen. Daraus entstand die Idee einer psychosozialen Beratung für diese Schülergruppe. Das Projekt wurde durch die Akademie für Arbeit und Politik wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Präventiv im Sinne eines Frühwarnsystems soll auf bedrohliche Leistungsabfälle bei Schülerinnen und Schülern durch eine rechtzeitige und pflichtgemäße Beratung der betreffenden Schüler reagiert werden. Die Eltern und Lehrer sind ebenfalls in die Gespräche einbezogen.

Wissenschaftliche Begleitung

Das Projekt wurde von der Akademie für Arbeit und Politik wissenschaftlich begleitet (Supervision) sowie zum Abschluss in einer Diplomarbeit dokumentiert

2.8 Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf

Ziel:	Gegenstand des Projekts ist die duale Ausbildungssituation im Handwerk mit dem Fokus auf die Problematik von Ausbildungsabbrüchen junger Erwachsener. Das Forschungsvorhaben wurde in Zusammenarbeit mit dem Praxisprojekt ‚Ausbildung – Bleib dran‘ und fünf Berufsschulstandorten sowie Ausbilder/innen des Handwerks umgesetzt.
Laufzeit:	2004 – 2006
Projektleitung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt
Durchführung:	Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Silvia Rosenberger, Manfred Breden
Finanzierung:	Eigenmittel der aap / Bundesagentur für Arbeit

Eingebunden in die Qualitätsdiskussion beruflicher Bildungsprozesse (u. a. im BiBB) wurde das Forschungsvorhaben zur Ausbildungsrealität in der dualen Berufsausbildung durchgeführt. Der Schwerpunkt der Studie lag in der Einbeziehung der Perspektive der Auszubildenden auf ihren Ausbildungsprozess, da diese Betrachtung der Ausbildungssituation in der Berufsbildungsforschung gefehlt hat. Somit blieben die positiven wie negativen Wirkungen von Ausbildungsbedingungen ungeklärt. Gerade aus der Perspektive scheiternder Ausbildungsbemühungen interessierten subjektive Motive und objektive Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation, die zu Ausbildungsabbrüchen von jungen Erwachsenen führen.

Untersuchungsmethoden

Die empirische Längsschnittstudie basierte auf einer quantitativen und qualitativen Erhebung. Der Längsschnitt der Untersuchung umfasste die Zeitdauer der dreijährigen dualen Ausbildung (2001 – 2004) und wurde im Rahmen der Berufsschulklassen erhoben, so dass keine persönlichen Ausbildungsverläufe nachgezeichnet werden konnten, sondern lediglich schulgruppenbezogene Tendenzen deutlich wurden. Fokussiert wurden drei sensible Zeitpunkte der Ausbildung: Probezeit, Zwischen- und Abschlussprüfung. Das Sample umfasst je Erhebungszeit PZ 660, ZP 536, AP 413 Fragebögen, die für die Auswertung zur Verfügung standen. Es wurden darüber hinaus insgesamt 29 problemzentrierte Interviews mit Auszubildenden, Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen durchgeführt, um mit Hilfe der Methodentriangulation verschiedene Perspektiven des Problems aufeinander beziehen zu können.

Im Mittelpunkt der quantitativen Erhebungen standen die Erforschung von lebenslagenorientierten Merkmalen der Auszubildenden, u. a. Migrationshintergrund und Geschlecht, deren Haltungen, Erfahrungen und erlebten Konfliktkonstellationen im konkreten Ausbildungsalltag. Diese Ergebnisse wurden auf Betriebsgrößen und Ausbildungsbereiche, den schulischen Alltag und auf die Ausbildungszeitpunkte abgebildet. Die Sicht der Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen auf die Ausbildungssituation wurde kontrastiert mit der Perspektive der Auszubildenden und mit den quantitativen Ergebnissen verglichen.

Ergebnisse der Untersuchung:

Die Berufsausbildungen dieses Samples zielen auf die Kleinst- und Kleinbetriebe. Es münden ca. 30% der Auszubildenden aus Bildungsgängen des Übergangssystems bzw. aus ungelernter Beschäftigung in die duale handwerkliche Ausbildung ein. Die geschlechtsspezifische Berufswahl dominiert auch diese Untersuchungsgruppe. Der Anteil der Migrant/innen

in dieser Untersuchung fällt etwas höher aus als der Anteil an migrantischen Auszubildenden im Bundesvergleich. Die Auszubildenden haben überwiegend einen Hauptschulabschluss. In diesem Sample sind die Jugendlichen vielfach mit psychosozialen Problemen belastet. Dies belegen auch andere Untersuchungen zum Gesundheitszustand junger Erwachsener mit niedrigen Schulabschlüssen. Zwei Drittel der Auszubildenden wohnen noch im Elternhaus. Fast 40% geben für ihre Berufswahl an, dass es sich um einen Wunschberuf handelt. Sie beginnen mit einer positiven Einstellung. Im Verlauf der drei Jahre haben ca. 30% die Ausbildung vorzeitig beendet. Der Anteil der Migrant/innen an den Ausbildungsabbrüchen liegt bei 60%.

Es konnte herausgearbeitet werden, dass im Verlauf der Ausbildung die Kritikpunkte am Ausbildungsalltag zunehmen. Insbesondere nimmt die Überforderung durch Zeitdruck zu. Darüber hinaus nehmen die Belastungen durch Überstunden und unpünktliche Zahlungen der Vergütung zu. Die Ausbildung wird durch gestörte Kommunikationsstrukturen belastet. Die Gestaltung der Ausbildungssituation ist weiter belastet von Abstimmungsschwierigkeiten und steht unter einem hohen ökonomischen Druck, der direkt auf die Auszubildenden wirkt, indem die konkrete Ausbildungssituation nicht immer den Qualitätsanforderungen einer fachlich fundierten Ausbildung gerecht wird. Damit einher geht die wachsende Bereitschaft, die Ausbildung abzubrechen. Die Beratungsbereitschaft bzw. die Gesprächsbereitschaft, über Ausbildungskonflikte zu sprechen und Hilfe in Anspruch zu nehmen, nimmt im Verlauf der Ausbildungszeit ab und ist vor Abschluss der Ausbildung nicht mehr vorhanden. 50% der Befragten würden ihre Ausbildung nicht wieder in demselben Betrieb oder Ausbildungsbereich durchführen. Die positive Einstellung zu Beginn der Ausbildung hat nicht für die Dauer der drei Jahre Bestand. Die Lernsituation in der Schule sowie die Rolle der Lehrkräfte werden von den Befragten überwiegend positiv bewertet. Einschränkend ist festzustellen, dass die Erwartungen der Auszubildenden an die Lehrkräfte in Bezug auf eine soziale Unterstützung im Ausbildungsverlauf wesentlich höher sind als sie sie in der Realität erleben.

Die Ausbildungskonflikte entstehen aus den ungenutzten und fehlenden Möglichkeiten der Akteure im dualen System bei der Gestaltung der Ausbildungssituation, und sie manifestieren sich

- in fehlender Transparenz über die Anforderungen des Ausbildungsprozesses,
- in fehlender Verlässlichkeit im Ausbildungsalltag,
- in nicht reichenden Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Sozial- und Konfliktkompetenz,
- in einer Tendenz zur Individualisierung von Problemlösungen und wenig entwickelter Beratungsbereitschaft.

Um die Bildungsprozesse stärker an der Einhaltung der Qualitätsdimensionen zu orientieren, wären folgende praktische Konsequenzen zur Weiterentwicklung des Systems sinnvoll: Implementierung eines Beratungs- und Begleitungsprozesses am Übergang zwischen der Schule oder anderer Bildungsgänge in die Arbeitswelt. Hierbei muss ein Klärungsprozess herbeigeführt werden, der einerseits die Anforderungen des Ausbildungssystems verdeutlicht und andererseits die Erwartungen der Auszubildenden ernst nimmt. Zwischen diesen beiden Polen muss ein Abgleich stattfinden. Dies könnte in einem Kompetenzfeststellungsverfahren umgesetzt werden.

- Leistungsgrenzen der Schüler/innen müssen in den Bildungsgängen frühzeitig diagnostiziert werden, um individuelle Lern- und Förderpläne zu entwickeln.
- Das Berufsbildungssystem muss eine systematische Ausbildungsberatung integrieren, die Anteile von Mediation und Bildungsbegleitung gleichermaßen enthält, um frühzeitig auf Ausbildungsprobleme reagieren zu können.
- Die Qualität der fachlichen betrieblichen Ausbildung muss beleuchtet werden. Dazu gehören die Kommunikationsstrukturen, die Arbeitsabläufe sowie die fachlichen Aufgaben, die den Auszubildenden übertragen werden.

- Sozial- und Konfliktkompetenzentwicklung muss in schulische und betriebliche Lernprozesse integriert werden. Dazu gehört auch, dass die Schule ein Erfahrungsort für die Bearbeitung von Ausbildungsproblemen werden sollte, um den Auszubildenden reflexive Gestaltungsspielräume anzubieten.
- Das Bildungspersonal in Schule und Betrieb muss Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, um mit den veränderten Ausgangslagen der Auszubildenden zurechtzukommen und um Konfliktlösungsstrategien entwickeln zu können.

Literatur

Quante-Brandt, E./Rosenberger, S./Breden, M. (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. In: Bremer Beiträge zur Praxisforschung. Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

2.9 Subjektive Erfahrungen und Bewältigungsstrategien von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Betriebsratsteams – im Hinblick auf neue Managementstrategien, heterogene Belegschaftsinteressen, gewerkschaftliche Anforderungen und Umgestaltungen in der Betriebsratsrolle

Ziele:	Ziel des Forschungsprojektes war die Erforschung der subjektiven Erfahrungen, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Betriebsratsteams unter den veränderten Bedingungen des Betriebsratshandelns und der Betriebsratsrolle gegenwärtig machen und wie sie diese Erfahrungen bewältigen und gestalten
Laufzeit:	2003 – 2006
Projektleitung:	PD Dr. Erhard Tietel
Durchführung:	PD Dr. Erhard Tietel und Dipl.-Psych. Renate Sonnenberg
Finanzierung:	Hans-Böckler-Stiftung

Gegenstand des Projektes war die Frage, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Veränderungen in den industriellen Beziehungen und die Umgestaltungen der Betriebsratsrolle im Spannungsfeld von Geschäftsleitung, Beschäftigten und Gewerkschaft gegenwärtig erleben und bewältigen. Eine wichtige Rolle spielen hierbei Prozesse im Betriebsratsgremium und der Wandel des Selbstverständnisses als Betriebsrat/rätin.

Das Spannungsverhältnis zwischen konsequenter Interessenvertretung und Co-Management, der Wandel der Beziehungen zur Belegschaft im Zuge von Flexibilisierung und Subjektivierung und die Veränderungen in den Beziehungen zur Gewerkschaft im Gefolge der Verbetrieblichung von Regelungen führen dazu, dass Betriebsräte sich mehr als zuvor in der Rolle von „Grenzgängern“ befinden, die um einen Ort ringen zwischen der Marktabhängigkeit des Unternehmens und neuen Managementstrategien, heterogenen und ambivalenten Belegschaftsinteressen und -erwartungen, Unterstützung und Forderungen von Seiten der Gewerkschaften sowie ihrer eigenen Identität und ihrem Selbstverständnis (als Personen und als Teil eines heterogenen Gremiums).

Betriebsräte stehen heute stärker vor der Aufgabe, die vielfältigen Spannungsfelder der betrieblichen Arbeitsbeziehungen in sich als Einzelne und innerhalb des Betriebsratsgremiums ‚auszutariieren‘, ohne nach einer Seite hin zu polarisieren oder zu vereinfachen. Ziel des Vorhabens war es, die Erfahrungsdimensionen der Institution Betriebsrat zu erforschen und damit einen Beitrag zu leisten zu einem vertieften Verständnis der subjektiven Wirklichkeit betrieblicher Mitbestimmungskulturen. Hierbei waren die folgenden Fragen leitend:

- Wie erfahren Betriebsräte ihre Beziehungen zur Geschäftsleitung, zu den Beschäftigten und zur Gewerkschaft?
- Welche Themen spielen in ihrem subjektiven Erleben eine besondere Rolle?
- Welche ‚inneren Bilder‘ über die Institution Betriebsrat kommen hierbei zum Tragen und wie verändern sich diese gegenwärtig?
- Welche Prozesse haben in Betriebsratsgremien eine förderliche beziehungsweise eine hindernde Wirkung?

Untersuchungsmethoden

Die Ziele und Fragestellungen der geplanten Untersuchung legten vor allem qualitativ-hermeneutischer Verfahren nahe. Die folgenden Methoden kamen zur Anwendung:

- Teilnehmende Beobachtungen auf Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen, in Ausschüssen, beim Gang durch den Betrieb und in Gesprächen mit Arbeitgebervertretern und Personalabteilung
- Themenzentrierte Interviews mit einer gezielten Auswahl von Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus jedem Betrieb
- Gruppendiskussionen entweder mit dem gesamten Gremium oder mit ausgewählten Teilen des Gremiums
- Experteninterviews mit den zuständigen Gewerkschaftssekretären, mit den Geschäftsführern oder Vorständen sowie den Personalleitern jedes Betriebs
- Teambildungsworkshops in zwei Betrieben am Ende der empirischen Phase
- Forschungssupervision zur Reflexion der eigenen subjektiven Erfahrungen als Forscher in den Forschungsbeziehungen mit den verschiedenen betrieblichen Akteuren

Ergebnisse

Frappierend ist die Gleichzeitigkeit von institutioneller Anerkennung des BR und dem subjektiven Eindruck eines beträchtlichen Anerkennungsdefizits bei Betriebsräten – von Augenhöhe weit entfernt. Vor allem ihr Anliegen, für den Betrieb als ökonomische, soziale und lebensweltliche Einheit zu sorgen, bleibt unerwidert. Zentral ist der Wandel der Belegschaft: Abschied von gewerblichen-gewerkschaftlichen Identifikationen und ambivalente Beziehungen zu heterogenen (Angestellten)Belegschaften. Veränderungen der BR-Rolle gehen wesentlich von veränderten Belegschaftserwartungen aus (Beispiel: Arbeitszeit). Die Beziehungen zur Gewerkschaft werden komplizierter und loser, nicht zuletzt durch die Erosion der Vertrauenskörper. Weitere Themen sind die Spaltungslinien in den Gremien, die Rolle des Vorsitzenden als paradoxe Führungskraft, der Spagat der Nichtfreigestellten usw. Notwendig ist ein Abschied vom dichotomen Denken und Erleben und die Herausbildung triangulärer Kulturen in Betriebsräten.

Literatur

Tietel, E. (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: Edition Sigma (2. Auflage 2008) [= Abschlussbericht des Projektes]

Tietel, E. (2005): Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser. Ein eigenwilliger Dritter in der betrieblichen Arena. In: Haubl, Rolf; Heltzel, Rudolf; Barthel-Rösing, Marita (Hrsg.): Gruppenanalytische Supervision und Organisationsberatung. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 291 - 313

Tietel, E. (2005): Schlaflose Nächte. In: Mitbestimmung, Dezember 2005, S. 42 - 45

Tietel, E./Dressel, J. (2005): „Nur nicht das eigene Nest beschmutzen“. Die Bedenken von Betriebsräten, sich an rechtliche Instanzen zu wenden. In: Arbeitsrecht im Betrieb (AIB), Oktober 2005, S. 594 - 597

Tietel, E. (2006): „Das kostet viel Kraft“. Subjektive Erfahrungen von Betriebsräten. In: BAM – Bremer Arbeitnehmer Magazin, Heft 4/06, S. 12 - 13

Tietel, E. (2007): Betriebsräte in der emotionalen Zwickmühle. In: Arbeitsrecht im Betrieb (AIB), 28. Jg., Heft 2, S. 65

Tietel, Erhard (2007): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. In: Rolf Haubl und Bettina Daser (Hrsg.): Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 279 - 319

Tietel, E. (2007): Der Ort des Betriebsrats in der sozialen Topographie des Betriebes. In: Wirtschaftspsychologie, 9. Jg., Heft 1, S. 106 - 115

Tietel, E. (2008): Betriebspolitik im Wandel. Betriebsräte als Grenzgänger. In: Supervision. 26. Jg., Heft 1/08, S. 6 - 13

Tietel, E. (2009): Subjektive Erfahrungen von Betriebsräten. In: Industrielle Beziehungen, 16. Jg., Heft 2, S. 198 - 199

2.10 Einführung der Streitschlichtung in einer Schule – eine qualitative Studie

Ziele:	Im Mittelpunkt der Forschung stehen die Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler bei der Einführung der Streitschlichtung; dabei sollen Erkenntnisse über psychodynamische Prozesse während der Einführungsphase gewonnen werden. Diese Ergebnisse dienen zur Verbesserung des eingesetzten Manuals. Darüber hinaus gelingt es der Studie durch das qualitativ empirische Verfahren (Gruppendiskussion mit den ausgebildeten Schüler-Streitschlichtern und Auswertung der Forschungssupervision mit der Leiterin des Kurses), einen Einblick in die psychologischen Faktoren zu geben, die in dieser Phase wirksam sind.
Laufzeit:	2003 – 2005
Projektleitung und Durchführung:	Dr. Renate Haack-Wegner, Kooperationspartnerin: Dipl.-Psych. Cordula Schrör
Finanzierung:	Eigenmittel der aap

Im Rahmen der Praxisforschung fand 2001 bis 2002 ein Projekt zur Einführung der Streitschlichtung an einer Sek. I-Schule statt. Dabei führte Cordula Schrör eine Gruppe von Schüler/innen in die Peermediation (13 Sitzungen) ein. Während der ganzen Zeit fand eine begleitende Forschungssupervision statt. Nach Abschluss der Ausbildung der Schüler/innen und ersten praktischen Erfahrungen mit der Streitschlichtung in der Schule fand mit ihnen eine Gruppendiskussion statt, die – ebenso wie die Forschungssupervision – tiefenhermeneutisch ausgewertet wurde.

Resümee

In der Analyse wurden Bezüge zu anderen Untersuchungen über die Einführung von Streitschlichtung hergestellt und der Stellenwert einer qualitativen psychologischen Forschung für dieses Thema herausgearbeitet. Dabei zeigte sich als wesentliches Phänomen der schwierige Umgang mit Gefühlen in der Institution Schule. Daraus lässt sich ableiten, worauf Veränderungen in der Schule abzielen müssten, nämlich die affektive Seite aller beteiligten Gruppen stärker zu reflektieren und in den Schulalltag einzubeziehen.

Literatur

Haack-Wegner, R./Schrör, C. (2005): Einführung der Streitschlichtung in einer Schule. Praxisforschung im pädagogischen Feld. In: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (Hrsg.): Bremer Beiträge zur Praxisforschung

2.11 Politische Partizipation durch gesellschaftliche Kompetenz: Curriculumentwicklung für die politische Grundbildung

Ziel:	Erstellung von Lern- und Arbeitsbüchern zu sechs gesellschaftlichen Kompetenzen
Laufzeit:	Oktober 2003 – September 2005
Projektleitung:	Prof. Dr. Christine Zeuner, Universität Flensburg
Durchführung:	Dr. Adolf Brock, Jochen Dressel für die Akademie für Arbeit und Politik
Finanzierung:	EU-Kommission, Sokrates-Programm, Unterprogramm Grundtvig 1: Europäische Kooperationsprojekte für die Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen

Kontext des Projekts

Ausgangspunkt des von der EU-Kommission geförderten Projekts sind die sich verändernden politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen von Gesellschaften aufgrund der fortschreitenden Modernisierung mit ihren Folgen wie Globalisierung / Internationalisierung und Individualisierung. In diesem Zusammenhang wird in Europa unter dem Stichwort „Lebenslanges Lernen“ vor allem in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von der Notwendigkeit einer Bildungs- und Qualifizierungsoffensive gesprochen. „Employability“ und „flexibility“ sind ihre Schlüsselwörter. Mit der Veränderung der Arbeitswelt und ihrer Arbeits- und Organisationsstrukturen entstehen neue Berufe. Von den Arbeitnehmer/innen wird Selbstständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein gefordert. In diesem Zusammenhang wird die Frage der Aneignung von „Schlüsselqualifikationen“ bzw. „Kompetenzen“ vor allem auf der Ebene des fachlichen und methodischen Wissens diskutiert.

Kompetenzen, die die Persönlichkeitsentwicklung fördern sollen, fallen dagegen unter das Stichwort „soziale Kompetenzen“. Diese werden für die Arbeitsprozesse zweifellos immer wichtiger. Darunter werden überwiegend Kommunikations-, Konflikt-, Team- und Motivationsfähigkeit verstanden. In einem erweiterten Verständnis sind darunter auch Kritik-, Diskurs-/ Dialog- und Zusammenhang stiftende Solidar- und Beteiligungsfähigkeit zu fassen. Dabei geht es auch darum, Kritik-, Reflexions- und demokratische Beteiligungsfähigkeit weiter zu entwickeln und zu verbessern, sowohl im Arbeitsleben als auch im politischen, gesellschaftlichen und europäischen Zusammenhang. Diese erweiterten sozialen Kompetenzen werden im Projekt in Anlehnung an den Soziologen Oskar Negt als „gesellschaftliche Kompetenzen“ bezeichnet.

Zielsetzung

Ziel des Projekts war die Erstellung von Lern- und Arbeitsbüchern zu den folgenden gesellschaftlichen Kompetenzen:

- Identitätskompetenz / interkulturelle Kompetenz
- Technologische Kompetenz
- Gerechtigkeitskompetenz
- Ökologische Kompetenz
- Historische Kompetenz
- Ökonomische Kompetenz.

Die Lern- und Arbeitsbücher für die politische Grundbildung zu diesen Kompetenzen wurden in internationaler Kooperation zwischen Praktikern und Theoretikern der Erwachsenenbildung / politischen Bildung aus fünf europäischen Ländern in Workshops diskutiert, ausgearbeitet und in Seminaren erprobt und evaluiert. Die Entwicklung dieser Kompetenzen soll es

den Zielgruppen ermöglichen, eine vollwertige und aktive Rolle innerhalb ihrer Gesellschaft zu übernehmen, dabei ein Bewusstsein für verschiedene Kulturen zu entwickeln und eine größere Handlungsfähigkeit in Lebens-, Gesellschafts- und umweltpolitischen Zusammenhängen zu erlangen. Im Mittelpunkt stand das Bemühen, die Kritik- und Reflexionsfähigkeit der Zielgruppen zu erhöhen, um im Rahmen einer politischen Grundbildung zugleich auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt in einer sich verändernden Arbeitswelt zu verbessern.

Pädagogische Konzepte / methodisch-didaktische Ansätze

Die Arbeits- und Lernbücher orientieren sich am Prinzip des Erfahrungslernens. Konkret geht es um die methodisch-didaktische Fortführung des von Oskar Negt und anderen entwickelten Ansatzes der „soziologischen Phantasie“ und des „exemplarischen Lernens“, wie er in den 1970er Jahren im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit umgesetzt und angewandt wurde. Eine Fortsetzung und Erweiterung erfuhr der Ansatz in den 1980er Jahren im Rahmen der Diskussionen um den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und in den 1990er Jahren in der Entwicklung des Kompetenzdiskurses.

Ziel des Lernansatzes ist die langfristige Befähigung des Menschen zu selbstbestimmter und selbstorganisierter politischer Bildung und Handlungsfähigkeit. Es geht um die Entwicklung der Persönlichkeit und der Individualität im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung und Praxis sowie um die Unterstützung bei der Bewältigung der Lebens- und Arbeitssituation. Durch soziologisches Denken sollen die schöpferische Phantasie angeregt und Möglichkeiten des alternativen Denkens befördert werden. Über das Konzept soll gleichzeitig das heute immer noch vorherrschende parzellierte, häufig nur punktuelle Lernen, das kaum Zusammenhänge erkennen lässt, überwunden werden.

Zielgruppen

Zielgruppen sind un- und angelernte Arbeitnehmer/innen, Personen, die innerhalb der Zivilgesellschaft ehrenamtlich tätig sind sowie Multiplikatoren, Lehrer, Moderatoren und Dozenten. Innerhalb der Zielgruppen sind besonders die an- und ungelernten Arbeitnehmer/innen hervorzuheben, bei denen es sich in allen europäischen Ländern um eine bildungsbenachteiligte Gruppe handelt, die gerade in der politischen Bildung nur selten erreicht wird. Über die spezifische Zusammensetzung der im Rahmen der Projektpartnerschaft beteiligten Einrichtungen ergaben sich besondere Chancen der Ansprache gerade dieser Gruppe.

Zusammensetzung der Projektpartnerschaft

Der Innovationsgehalt des Projekts liegt darin, dass in Kooperation mit Wissenschaftlern und Praktikern verschiedener europäischer Länder die Konzeption und inhaltliche Ausgestaltung der gesellschaftlichen Kompetenzen für die einzelnen Arbeits- und Lernbücher erarbeitet wurde. Kompetenzen, die im deutschen Sprachraum diskutiert werden, wurden „übersetzt“ in eine europäische/interkulturelle Perspektive. Die Beteiligung von Lettland und Polen war besonders für die westeuropäischen Partner fruchtbar, da ihre Situation des aktuellen demokratischen Gesellschaftsaufbaus den Blick auf Methoden und Perspektiven demokratischer Bildung veränderte.

Projektkoordinierende Einrichtung war die Universität Flensburg, Institut für Allgemeine Pädagogik und Erwachsenenbildung/Weiterbildung, die Projektkoordination lag in den Händen von Frau Prof. Dr. Christine Zeuner.

An dem Projekt und der Erstellung von Lern- und Arbeitsbüchern zu den gesellschaftlichen Kompetenzen waren ferner beteiligt:

- Institut for uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter, Danmark. Projektleitung: Prof. Dr. Henning Salling Olesen;
- Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Deutschland. Projektleitung: Jochen Dressel;
- Oswald-von-Nell-Breuning-Haus. Bildungs- und Begegnungsstätte der KAB und CAJ im Bistum Aachen e.V., Deutschland. Projektleitung: Wilfried Wienen;
- Landesverband der Volkshochschulen Schleswig-Holstein e.V., Deutschland. Projektleitung: Petra Mundt;
- Latvijas Pieauguso izglitibas apvieniba, Lettland. Projektleitung: Inta Paeglite;
- Bildungshaus des Landes Steiermark, Schloss Retzhof, Österreich. Projektleitung: Dr. Joachim Gruber;
- Universität Klagenfurt, Österreich. Institut für Politikwissenschaft und Bildungsforschung, Abt. Erwachsenenbildung und Berufsbildung. Projektleitung: Prof. Dr. Elke Gruber;
- Universität Wien, Österreich. Institut für Politikwissenschaft an der Universität Wien. Projektleitung: Hofrat Universitätsdozent Dr. Johann Dvorak;
- Fundacja „Kryzowa“ dla Porozumienia Europejskiego, Polen. Projektleitung: Anne-marie Franke.

Laufzeit und Hauptaktivitäten des Projekts

Das Projekt wurde in dem Zeitraum von Oktober 2003 bis September 2005 in folgenden Arbeitsschritten bearbeitet:

- Diskussion und Entwicklung einer curricularen Rahmenstruktur für die sechs Arbeits- und Lernbücher (Module), wobei von methodisch-didaktischen Grundlagen der „soziologischen Phantasie“ und des „exemplarischen Lernens“ ausgegangen wird (Oktober 2004);
- Erarbeitung der sechs Arbeits- und Lernbücher durch international besetzte Autorenteamen der Projektbeteiligten (November 2003 bis Juli 2004);
- Erprobung und prozessorientierte Evaluation der Arbeits- und Lernbücher in ausgewählten Einrichtungen der politischen und gewerkschaftlichen Bildung (August 2004 bis März 2005);
- Überarbeitung der Arbeits- und Lernbücher und Übersetzung in die jeweiligen Sprachen (April 2005 bis September 2005).

Zum Abschluss des Grundtvig-Projekts fand vom 13. bis 14. Oktober 2006 eine Abschluss-tagung zu dem Thema „40 Jahre soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen – 20 Jahre kritische Kompetenzen“ statt, die von der Akademie für Arbeit und Politik zusammen mit der Universität Flensburg und dem internationalen Arbeitskreis „Wissenschaft, Arbeit, Bildung“ durchgeführt wurde.

Ergebnisse

Es wurden sechs Arbeits- und Lernbücher zu den gesellschaftlichen Kompetenzen erstellt, die in deutscher, dänischer, lettischer und polnischer Sprache veröffentlicht wurden und in deutscher Sprache unter der Internetadresse www.uni-flensburg.de/allgpaed/grundtvigprojekt/ als pdf-Datei heruntergeladen werden können. Als Ergänzungstext zur ökonomischen Kompetenz liegt ferner vor von Prof. Dr. Gerhard Leithäuser: „Gesamtwirtschaftliche und einzelwirtschaftliche Grundmuster eines Programms zur Vermittlung ökonomischer Kompetenzen“.

Über den Projektkontext, das EU-Projekt und dessen Ergebnisse am Beispiel der curricularen Umsetzung in der „Gerechtigkeitskompetenz“, sowie über die praktischen Erfahrungen

mit dem Einsatz der Arbeitsbücher zur „Identitäts- und Gerechtigkeitskompetenz“ in der Bildungsarbeit einer Volkshochschule wurde auf einer Tagung berichtet, zu der Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen und das DGB-Bildungswerk NRW am 23. Januar 2008 in das Düsseldorfer DGB-Haus eingeladen hatten (vgl. die Beiträge von Prof. Dr. Christine Zeuner, Dr. Adolf Brock und Dr. Klaus-Peter Hufer in: Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V. / DGB-Bildungswerk NRW e.V., Hrsg., Politische Partizipation durch gesellschaftliche Kompetenz – Neue Ansätze für die politische Jugend- und Erwachsenenbildung, FiAB-Verlag, Recklinghausen 2008).

Ferner ist von einer Autorengemeinschaft der an dem EU-Projekt beteiligten Einrichtungen beabsichtigt, ein Handbuch zur politischen Bildung in Hinblick auf die dort bearbeiteten Kompetenzen im Wochenschau-Verlag herauszugeben.

2.12 Repräsentativerhebungen mit Schülern und Schulleitungen zum Themenfeld Schulklima, Gewaltaufkommen und Prävention

Ziele:	Repräsentative Schüler- und Schulleitungsbefragung zur Erhebung des Schulklimas, des Gewaltaufkommens und der schulischen Präventionsaktivitäten
Laufzeit:	2002 – 2004
Projektleitung:	Prof. Dr. Thomas Leithäuser
Durchführung:	Dr. Frank Meng, Bernhard Heye, André Kobus
Finanzierung:	Senator für Bildung und Wissenschaft

Im Jahr 2002 erhielt die Akademie für Arbeit und Politik vom Bremer Senat den Auftrag, die erste repräsentative Schülerbefragung im Lande Bremen zum damals bereits lebhaft diskutierten Themenfeld ‚Gewalt an Schulen‘ durchzuführen. Auf der Basis des Bremer Sozialindex für Schulen sowie weiterer Recherchen wurden insgesamt zwölf Schulen der Sekundarstufen I und II ausgewählt und an der Erhebung beteiligt. Im Zentrum der Untersuchung standen das Schulklima, das Verhältnis der Schüler zur Gewalt, das Gewaltaufkommen in den Standorten selbst, die interethnischen Beziehungen sowie die Verbreitung rechten Gedankenguts. An den beteiligten Standorten fanden jeweils Totalerhebungen für die Jahrgängen sieben bis zehn bzw. elf bis dreizehn statt. Insgesamt wurden über 4.000 Schülerinnen und Schüler befragt.

Im Sommer 2003 wurde der Forschungsbericht veröffentlicht. Die Ergebnisse sorgten in der Bremischen Politik und in den Medien bundesweit für großes Aufsehen. Vor allem das Ausmaß alltäglicher und auch strafrechtlich relevanter Gewalt, die beachtlichen Differenzen zwischen den beteiligten Standorten und der relativ geringe Einfluss sozialstruktureller Rahmenbedingungen der Schulen beflügelten die Diskussionen in zahlreichen Foren der Schulen, der Schulverwaltung sowie der Jugend- und Bildungspolitik. Es lässt sich fraglos behaupten, dass die schulische Gewaltprävention über die Untersuchung vorübergehend an die Spitze der bildungspolitischen Agenda gespült wurde und dort bis heute einen relevanten Stellenwert beansprucht.

Das gilt in besonderem Maße für den Diskurs an den beteiligten Schulen, für die individuelle Standortberichte erstellt wurden. Die Diskussion der Ergebnisse fand auf vielen Sitzungen und Konferenzen unter Beteiligung der Akademie statt und führte in vielen Fällen zur Bildung von schulischen Arbeitsgemeinschaften. Diese sollten fortan systematisch die bestehenden Präventionsaktivitäten weiterentwickeln. Eine breite Beteiligung der Akademie an dieser Arbeit wurde avisiert. Jedoch scheiterte ein entsprechender Antrag beim Bundesministerium für Bildung und Forschung in Folge der Föderalismusreform, mit der die Kompetenzen des Bundes im Bildungsbereich beschnitten wurden. In immerhin vier Bremerhavener Schulen konnte die Akademie die Arbeit der Schulen jedoch begleiten und unterstützen (siehe Schul- und Schullandschaftsentwicklung im Feld der Gewaltprävention: Sekundarstufe I in Bremerhaven).

Aufgrund der breiten Resonanz und des damit verbundenen gestiegenen Stellenwertes des Themas erhielt die Akademie 2003 einen Folgeauftrag. Nach der Perspektive der Schülerinnen und Schüler zum Thema Gewalt sollte nun diejenige der Schulleitungen erhoben werden. Neben dem Gewaltaufkommen ging es nun jedoch auch um eine umfassende Bestandsaufnahme der Präventions- und Interventionspraktiken sowie der konkreten Unterstützungsbedarfe in der Gewaltprävention. Diese Untersuchung wurde schließlich bewusst als nicht anonymisierte Totalerhebung unter Beteiligung aller 191 staatlichen Schulen organi-

siert. Zwar führte dies mutmaßlich zu einem eher vorsichtigen Antwortverhalten beim Gewaltniveau (und insbesondere bei bestimmten Delikten wie z. B. der Gewalt von Lehrkräften). Jedoch ließ sich der Bericht mit der Darstellung erprobter und wirkungsvoller Präventionsstrategien und der Nennung der entsprechenden Standorte als ein Steinbruch für die Schulen konzipieren, der nicht nur inhaltliche Impulse gab, sondern den gezielten wechselseitigen Austausch zwischen Schulen anregte. Über diese Art der Schullandschaftspflege hinaus erhielten die Schulpolitik und -verwaltung wichtige Hinweise aus den Schulen, in welchen konkreten Feldern sie externe Unterstützungsleistungen bei der Verbesserung der Gewaltprävention benötigen.

Vermittelt durch die intensive Medienberichterstattung über die Untersuchungen und die Beteiligung der Autoren an zahllosen Fachveranstaltungen ergaben sich für die Akademie verschiedene Forschungs-, Beratungs- und Weiterbildungsaktivitäten zur Gewaltprävention an Schulen.

Literatur

Meng, F./Leithäuser, Th. (2003): Ergebnisse einer Bremer Schülerbefragung zu Gewalterfahrungen und extremistischen Deutungsmustern, Hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik und dem Senator für Bildung und Wissenschaft, Bremen

Meng, F. (2004): Ergebnisse einer Schulleiterbefragung zum Thema Gewaltbelastung, Präventionsstrategien und Unterstützungsbedarfe, Hrsg. von der Akademie für Arbeit und Politik und dem Senator für Bildung und Wissenschaft, Bremen

2.13 Interkulturelle Kompetenz in der Arbeitswelt: Entwicklung von Curricula und Arbeitsmaterial für unterschiedliche Zielgruppen

Ziele:	Entwicklung von Seminarkonzepten und -material für betriebliche Interessenvertretungen, Arbeitnehmer/innen, Auszubildende, Familien, betriebliche Integrationslotsen
Laufzeit:	2001 - 2008
Projektleitung:	Bildungsvereinigung Arbeit und Leben e.V., Bremen
Durchführung:	Dr. Frank Meng
Finanzierung:	ESF-Mittel (Gemeinschaftsinitiative Equal)

Die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen e. V. führte im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL zwei größere Projekte durch, die sich der betrieblichen und alltagsweltlichen Integration von Einwanderern und ethnischen Minderheiten widmeten.

1. Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von Zuwanderern (bis 2004)
2. MAGG: Miteinander Arbeitswelt Gemeinsam Gestalten (2004 – 2007).

Neben dem DGB Bremen und drei Einzelgewerkschaften (ver.di, IGM, NGG) war auch die Akademie für Arbeit und Politik sowohl als institutioneller Partner als auch mit der inhaltlichen Durchführung befasst.

Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung

Im Projekt „Betriebliche Beteiligungsprozesse...“ ging es um die Erarbeitung und den Einsatz von Bildungsmaterial für und mit betriebliche/n Interessenvertretungen zur professionellen Verankerung des Themas Minderheitenschutz und Integration in die betriebliche Praxis. Das Curriculum mit seinem umfangreichen Material gliedert sich in vier Bereiche:

- I. Begründungszusammenhang und Relevanz des Themas „Ethnischer Minderheitenschutz und Integration als Handlungsfeld für betriebliche InteressenvertreterInnen“
- II. Situationsanalyse und Erfahrungen im Betrieb
- III. Betriebsratsstrategien und Handlungsmöglichkeiten im Themenfeld
- IV. Praktische Interventions- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Das Projekt insgesamt setzte an vorhandenen Tendenzen ethnischer Abschottung an. In ausgewählten Betrieben und Verwaltungen sollten Strukturen entwickelt werden, die zur Bekämpfung von Diskriminierung von Migranten und ethnischen Minderheiten bei Einstellung, betrieblicher Umstrukturierung und Fortbildung beitragen. Die Erarbeitung und der Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen zu einer offeneren Einstellungspolitik und zur Integration von Zuwanderern sollte praktisch unterstützt werden. Das Projekt umfasste somit konzeptionell neben Bildungs- auch Beratungsanteile. Das mit der Unterstützung der Akademie entwickelte Curriculum wurde (und wird) in zahlreichen Bildungszusammenhängen eingesetzt.

Miteinander Arbeitswelt Gemeinsam Gestalten (MAGG)

MAGG hatte gegenüber dem Vorgängerprojekt einen weniger systemischen Ansatz und rückte das Empowerment in interkulturellen Zusammenhängen in den Fokus, wobei es in den Bildungsprozessen natürlich auch um die Ermächtigung zur Reflexion und zur Artikulation von Gruppeninteressen geht. Auch die Zielgruppen und die berücksichtigten Lebenswel-

ten wurden nun deutlich erweitert. Es entstanden Curricula für multiethnisch zusammengesetzte Seminare für (a) Arbeitnehmer, (b) Jugendliche/Auszubildende und (c) Familien. Aufgrund dieser breiteren Ausrichtung werden auch Lebensbereiche und Erfahrungen aufgegriffen, die über den Bereich der Erwerbsarbeit hinausgehen.

Die Projektmaterialien „Miteinander Arbeitswelt gemeinsam gestalten – MAGG“ verstehen sich als Handreichung für Teamerinnen und Teamer in Seminaren mit Teilnehmer/innen aus multikulturellen/ethnisch gemischten Belegschaften, darunter auch Auszubildende, aber auch ganze Familien verschiedener Herkunft. Es will mit seinem curricularen Angebot helfen, Benachteiligung in unterschiedlichen Alltagswelten abzubauen. Als Ansatzpunkte der Zusammenarbeit in den Seminaren dienen konkrete Erfahrungen der Teilnehmer/innen, die gemeinsam reflektiert und auf tatsächliche Situationen im Betrieb, am Arbeitsplatz, der Familie, dem privaten Bereich und im kommunikativen, sprachlichen Umgang miteinander (Kollegen, Ämter, Nachbarn usw.) bezogen werden. Hieraus sollen gemeinsam Strategien und Handlungsmöglichkeiten diskutiert und entwickelt sowie realistisch-praktische Interventionsmöglichkeiten festgelegt werden.

Es geht um die Definition legitimer Gruppeninteressen, die sich aus der Sicht und den Erfahrungen jedes Einzelnen herausfiltern und umsetzen lassen. Dagegen geht es nicht um das Fitmachen für den allgemein stattfindenden Konkurrenzkampf. Über den individuellen Ansatz, jeden Einzelnen mit seinen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen zum Ausgangspunkt der Zusammenarbeit zu machen, sollen kollektive, den Gruppen in betrieblichen und alltagsweltlichen Bereichen dienliche Strategien mit solidarischer Stoßrichtung gemeinsam entwickelt werden. Solch ein Vorgehen setzt bei jedem unmittelbar und zentral das Wissen um eigene Vorstellungen, Absichten und Potenziale voraus, was zusammengefasst mit dem Begriff „Empowerment“ bezeichnet werden kann.

Die Curricula sind konkrete Beiträge zum Empowerment von ArbeitnehmerInnen (insbesondere in betrieblichen Prozessen, aber auch in außerbetrieblichen Erfahrungsbereichen mit vergleichbaren diskriminierenden, ausgrenzenden Erfahrungsarten) im Sinne einer Stärkung der Handlungsfähigkeit eines jeden Beteiligten, insbesondere zugewanderter Arbeitnehmer/innen. Prozesse zur Entdeckung, Artikulation und Durchsetzung eigener Vorstellungen, Wünsche und Ressourcen werden deshalb gezielt initiiert, gefördert und begleitet. Von wesentlicher Bedeutung – für jeden sozialen Bereich: betrieblich, privat, alltagsweltlich – ist die ganzheitlich ausgerichtete Würdigung und Entwicklung kommunikativer Kompetenzen, insbesondere der Sprache. Kommunikation und Information sind neben der Entwicklung personaler Kompetenzen ebenfalls von zentraler Bedeutung. Sie können dazu beitragen, Problempotenziale offen zu legen, ethnische Abschottungen in der Arbeitswelt und dem Lebensumfeld abzubauen, den interkulturellen Dialog zu fördern, Chancengerechtigkeit herbeizuführen.

Curriculum für betriebliche Integrationslotsen

Aus dem Arbeitszusammenhang im Projekt MAGG ergab sich im Jahre 2007 eine Kooperation mit dem ver.di-Landesbezirk Bremen-Niedersachsen: ein betriebliches Mentoring-Projekt, in dem betriebliche Interessenvertreter/innen mit Migrationshintergrund neu zugewanderte Menschen beraten und unterstützen. Die Integrationslotsen sollen in ihrem freiwilligen Engagement gestärkt werden und sich die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen aneignen, um bei betrieblichen Konflikten als "Kulturdolmetscher/innen" zu agieren sowie als Berater/innen bei betriebs- und verwaltungsinternen Vorgängen wie z.B. bei arbeitsvertraglichen Fragen, dem Abklären von Urlaubsansprüchen, dem Verfahren zur Abmeldung bei Krankheit sowie bei Personalgesprächen klärend ein- und mitzuwirken. Beim Ausfüllen von Formularen, z.B. von Ausbildungsverträgen, bei Rentenangelegenheiten, Steuererklärungen und Versicherungsverträgen usw., sollen sie behilflich sein. Sie stellen Kontakte zu anderen in ihrem Netzwerk verankerten Beratungsstrukturen wie z.B. Krankenkassen, Versichertenäl-

testen und Rechtsberater/innen her, beraten über Qualifizierungsangebote und stellen Kontakte zu Bildungsträgern her.

Zur Vorbereitung auf diese ehrenamtliche Tätigkeit wurde ein Curriculum für eine modular aufgebaute Ausbildung konzipiert. Das (allerdings außerhalb Bremens) inzwischen vielfach eingesetzte Curriculum umfasst folgende fünf Module, die jeweils mit zahlreichen Materialien unterlegt wurden:

- Funktionen und Aufgaben von Integrationslotsen
- Interkulturelle Kompetenz und Handlungsfelder von Integrationslotsen
- Empowerment
- Die Einwanderungsgesellschaft und ihre Herausforderungen
- Jugendliche unterstützen.

Sämtliche Curricula und teilweise auch die gesamten Arbeitsmaterialien (MAGG, Integrationslotse) liegen nicht nur in gedruckter Form vor, sondern können auch auf der Internetseite von Arbeit und Leben Bremen herunter geladen werden.

Literatur

Glaß, Ch./Meng, F./Piontek, R./Scholz, G./Derbogen, W. (2005): Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigung von Zuwanderern: Seminarkonzept und Arbeitsmaterial zur Qualifizierung von Interessenvertretungen im Feld der betrieblichen Integration von Einwanderern, Hrsg. Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, siehe <http://www.aulbremen.de/pdf/Veroeffentlichung%20Betriebliche%20Beteiligungsprozesse.pdf>

Glaß, C./Meng, F./Piontek, R./Scholz, G./Derbogen, W. (2008): Projekt MAGG: Miteinander Arbeitswelt gemeinsam gestalten, Hrsg. Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, Seminarkonzepte für Arbeitnehmer, Jugendliche und Familien inklusive Arbeitsmaterial, siehe: <http://www.aulbremen.de/magg/pages/index01.html>

Glaß, C./Meng, F./Piontek, R./Scholz, G./Derbogen, W. (2008): Curriculum inklusive Arbeitsmaterial für die Qualifizierung betrieblicher Integrationslotsen für Migranten, Hrsg. Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, siehe: <http://www.aulbremen.de/magg/pages/d-integrationslotse.html>

Kapitel V: Veranstaltungen, Kooperationen, Publikationen etc.

1. Barkhofgespräche

Ziel:	Auseinandersetzung über und Stellungnahme zu aktuellen Themen aus Politik, Arbeit, Gesellschaft und Kultur
Laufzeit:	Einzelne Abendveranstaltungen
Durchführung:	Alle Mitarbeiter/innen der Akademie in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben und ggf. weiteren Kooperationspartnern
Finanzierung:	Eigenmittel der aap
Teilnehmende:	Öffentliche Veranstaltung (teilweise zielgruppenorientiert). Pro Veranstaltung zwischen 25 und 80 Teilnehmer (Durchschnitt 40 - 50)

Die Akademie für Arbeit und Politik ist nicht nur ein Ort des Lernens, Studierens und Forschens, sie ist zugleich ein Ort der Auseinandersetzung, Diskussion und Stellungnahme zu aktuellen Themen aus Politik, Arbeit, Gesellschaft und Kultur. Dies wollen wir mit den Barkhofgesprächen unterstützen. Hier treffen sich Wissenschaftler und Experten aus verschiedensten politischen und sozialen Feldern, um gemeinsam mit den Teilnehmern der Barkhofgespräche "heiße Eisen" zu diskutieren. Ein Ziel der Barkhofgespräche ist, unterschiedliche Problemsichten kennen zu lernen, miteinander kritisch abzuwägen und zu gangbaren Lösungswegen und Lösungsvorschlägen beizutragen. Die Barkhofgespräche werden in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben (DGB/VHS) Bremen e.V. durchgeführt.

In den vergangenen Jahren fanden folgende Barkhofgespräche mit den nachstehenden Referenten statt:

- Qualifizieren statt entlassen! Chancen zur Arbeitnehmer/innen orientierten Krisenbewältigung
Sven Beyersdorff, Ingo Lenz, Wolfgang Schnecking (18.08.2009)
- Frikadellen, Maultaschen und andere Kündigungsgründe – Wie Arbeitgeber langjährig Beschäftigte loswerden wollen
Jochen Dressel und Michael Grauvogel (25.11.2009)
- Arbeit und seelische Gesundheit im Lichte der protestantischen Arbeitsethik
Dr. Wolfgang Hien (22.05.2009)
- Das Gleichbehandlungsgesetz – vom Demokratieansatz zum Verwaltungsrisiko
Dr. Silke Martini (10.02.2009)
- Das Schweigen der stillen Retter und Helfer
Dr. Dirk Heinrichs (18.11.2008)
- Denn sie tun nicht, was sie wissen – die Praxis der betrieblichen Konfliktbearbeitung
Roland Kunkel, step-Institut Berlin (27.02.2008)
- Betriebsratsmobbing als Geschäftsmodell
Christina Frank (12.07.2007).

2. Kooperationen

Mit den folgenden Institutionen und Organisationen pflegt die Akademie eine Kooperation in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Beratung:

An der Universität Bremen

- Institut für Arbeit und Wirtschaft
- Artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit
- Institut für Psychologie und Sozialforschung der Universität Bremen
- Institut für Public Health und Pflegeforschung
- Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen
- Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften
- Fachbereich Human- und Gesundheitswissenschaften
- Fachbereich Rechtswissenschaften
- Zentrum für Weiterbildung

Regionale Kooperationen

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- Bildungsvereinigung Arbeit & Leben, Bremen und Bremerhaven
- Landesinstitut für Schule – Bremen
- Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft WaBeQ GmbH
- Haus der Zukunft, Bremen-Lüssum
- Bremer Volkshochschule
- Allgemeine Berufsschule Bremen
- Technisches Bildungszentrum Mitte (TBZ)
- Schulzentrum an der Alwin-Lonke-Straße
- Erwachsenenschule Bremen
- BRAS e.V. Arbeit für Bremen
- Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen Wisoak
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Einzelgewerkschaften, vor allem mit der IG Metall, Ver.di, IG BAU, IC BCE und GEW

Nationale Kooperationen

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft und Raumfahrt (PT-DLR)
- Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaften (DGFE)
- Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.
- Alfabund: Forschung zur Alphabetisierung und Grundbildung
- Hans-Böckler-Stiftung
- Tagungszentrum Hamburg-Sasel
- DGB Bildungswerk, Düsseldorf
- Neue Gesellschaft für Psychologie
- Deutsche Gesellschaft für Supervision
- Sigmund-Freud-Institut

Internationale Kooperationen

- International Research Group for Psycho-social Analysis
- Roskilde University Center, Dänemark
- Graduate School of Life Long Learning an der Universität Roskilde
- Sozialwissenschaftliches Institut der Universität von Brasilia (Prof. Dr. Jessé Souza)
- Open University England, Department of Psychology (Prof. Dr. Wendy Hollway)
- Internationaler Arbeitskreis für Wissenschaft-Arbeit-Bildung, Dänemark, Deutschland, Niederlande, Österreich

3. Lehrtätigkeit der Dozenten/innen der Akademie in den grundständigen Studiengängen der Universität Bremen

Dr. Eva Anslinger

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Bürgerschaftliches Engagement in personenbezogenen Dienstleistungsberufen
- Qualitäts- und Organisationsentwicklung in Dienstleistungsberufen
- Professionstheorien
- Curriculumforschung und -entwicklung
- Situierete Lernansätze

Prof. Dr. Wilhelm Eberwein

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 12 „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Politische Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen
- Theoretische Ansätze und aktuelle Probleme politischer Erwachsenenbildung
- Methoden qualitativer und quantitativer Sozialforschung
- Soziologie des Betriebes und der Arbeit(sbeziehungen)
- Soziologie sozialer Ungleichheit
- Diplomanden-Kolloquium

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 12 „Erziehungs- und Bildungswissenschaften“ der Universität Bremen und im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ (8 SWS).

Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Politische und berufliche Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen
- Soziale Ungleichheit- integrative Förderpädagogik beruflicher Bildungsprozesse
- Methoden qualitativer und quantitativer Sozialforschung
- Diplomanden-Kolloquium
- Curriculumansätze und Kompetenzentwicklung in Lehr und Arbeitssituationen
- Methodik/Didaktik in Lehr-/Lernsituationen

PD Dr. Erhard Tietel

Regelmäßige Lehrtätigkeit im Fachbereich 11 „Human- und Gesundheitswissenschaften“ der Universität Bremen (2 SWS). Lehrangebote zu den Themenfeldern:

- Qualitative Methoden, Interpretatives Paradigma, Themenzentriertes Interview
- Sozialpsychologie, Triadisches Denken, Interpretative Methoden in der Sozialpsychologie
- Arbeits- und Organisationspsychologie, Subjektivierung von Arbeit, Entwicklungen im Personalwesen, Wandel der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, Prozessberatung
- Diplomanden-Kolloquium

4. Vertrauensdozenten/innen der Hans-Böckler-Stiftung

Prof. Dr. Wilhelm Eberwein (seit 2001)

Prof. Dr. Eva Quante-Brandt (seit 2008)

PD Dr. Erhard Tietel (seit 2009)

5. Vorträge und Veranstaltungen an der Akademie bzw. von Akademie-Mitarbeiter/innen im Jahr 2009

Ausbildung – Bleib dran. Konfliktberatung in der dualen Ausbildung. Konzeption und Empirie

Vortrag von Dr. Peter Mehlis am vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) veranstalteten „Entwicklungsworkshop – Begleitsysteme im Regionalen Übergangsmanagement“ am 3. und 4. Dezember 2009 in Halle

Gute Praxis in der Führung von Betriebsräten

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der 2. Jahrestagung für Betriebsräte der IG BCE: „Gute Arbeit kannst Du wählen!“ am 18. November 2009 in der IG BCE Hauptverwaltung in Hannover

Die Psychosozialen Kosten einer entfesselten Ökonomie aus der Perspektive eines Betriebsratsforschers

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der Veranstaltung: „Rette sich, wer kann – Psychosoziale Kosten einer entfesselten Ökonomie“, veranstaltet vom Haus am Dom Frankfurt, der Deutschen Gesellschaft für Supervision und dem Sigmund-Freud-Institut Frankfurt am 27. Oktober 2009 in Frankfurt

Flexibilisierte Arbeitswelt. Antworten aus Sicht der Supervision

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel auf der von der Technischen Universität Chemnitz, der Deutschen Gesellschaft für Supervision und dem Sigmund Freud Institut Frankfurt veranstalteten Tagung „Veränderungsdynamik und deren Folgen“ am 22. und 23. Oktober 2009 in Berlin

The interpersonal and the structural dimension of the triad

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel im PhD-Kurs „Introduction in Psycho-Social Theories and Perspectives“ am Centre for Gender Research at the University of Oslo, Norwegen am 16. Oktober 2009

Betriebsräte als Partner von Beratern in Reorganisationsprozessen

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel im Institut für Systemische Beratung Berlin (ISBB) am 10. Oktober 2009 in Berlin

Philanthropie in der Berufsausbildung als Konzept zur Integration benachteiligter Zielgruppen in das duale Ausbildungssystem?

Vortrag von Dr. Eva Anslinger bei der Sektionstagung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Justus-Liebig-Universität Giessen vom 23. – 25. September 2009

Blockierte Zukunft? Ergebnisse einer qualitativen Studie im Übergangssystem der beruflichen Bildung

Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger und Theda Grabow bei der Sektionstagung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Justus-Liebig-Universität Giessen vom 23. – 25. September 2009

Integration von Langzeitarbeitslosen in betriebliche Weiterbildung/Umschulung am Beispiel der Hafenvirtschaft

Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt und Dr. Peter Mehlis bei der Sektionstagung der Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Justus-Liebig-Universität Giessen vom 23. – 25. September 2009

Ausbildung – dran bleiben... Erfahrungen aus acht Jahren Konfliktberatung in der dualen Ausbildung

Vortrag von Dr. Peter Mehlis am Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS) in Frankfurt am 23. September 2009

Blockierte Zukunft: lea-Dialog

Fachtagung des Verbundprojektes „Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften“, Teilprojekt „Prozessbegleitende Diagnostik am Übergang Schule-Beruf“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung) am 22. September 2009 an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Mit Beiträgen von Dr. Eva Anslinger, Dr. Ursula Bylinski, Marion Döbert, Thea Grabow, Prof. Dr. h.c. Rainer Lehmann, Prof. Dr. Georg Müller-Christ, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Arno Schirmacher, Prof. Dr. Michael Vester

Blockierte Zukunft? Ergebnisse einer qualitativen Studie im Übergangssystem der beruflichen Bildung

Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger Prof. Dr. Quante-Brandt und Theda Grabow anlässlich der Tagung „Blockierte Zukunft? lea-Dialog am 22. September 2009 an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Betriebliche Lernbedingungen und Zufriedenheit aus der Sicht von Auszubildenden

Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt auf der ersten Nürnberger Bildungskonferenz "AR-GE Jugendkonferenz und Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg" am 09.07.2009 in Nürnberg

„In der emotionalen Klemme“ – Betriebs- und Personalräte zwischen KollegInnen, Arbeitgeber und Gewerkschaft.

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der Fachtagung für Betriebs- und Personalräte des Verdi-Bildungswerks Hannover am 18. Juni 2009 in Hannover

The “social skin” of an organisation

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der Konferenz der International Research Group for Psycho-Societal Analysis im Inter-University Center in Dubrovnik, Croatia am 13. Juni 2009

Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle – Welche Rolle spielen Supervision und Coaching dabei?

Vortrag von PD. Dr. Erhard Tietel auf der Konferenz „Qualitätsstandards in der Lehrerbildung – Welche Rolle spielen Supervision und Coaching dabei?“, veranstaltet vom Amt für Lehrerbildung in Hessen und der Deutschen Gesellschaft für Supervision am 27. Mai 2009 in der Reinhardswaldschule in Fulda

Den Alltag nicht alltäglich denken

Symposium zu Thomas Leithäusers 70. Geburtstag am 24. April 2009 im Gästehaus der Universität Bremen. Mit Beiträgen von Prof. Dr. Birgit Volmerg, Jochen Dressel, Dr. Renate Haack-Wegner, Prof. Dr. Elfriede Löchel, Prof. Dr. Christine Morgenroth, Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch, PD. Dr. Erhard Tietel, Prof. Dr. Rolf Vogt, Prof. Dr. Bernhard Wuttka, Dipl.-Psych. Denise Zeyer, PD Dr. Adam Zurek. Organisation und Moderation: PD Dr. Erhard Tietel

Kompetenzfeststellung und Literalitätsentwicklung

Vortrag von Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Dr. Eva Anslinger und Theda Grabow anlässlich der Tagung (lea-Dialog 1) "Workshop mit Lehrenden im Übergangssystem" an der Allgemeinbildenden Berufsschule in Bremen am 22.04.2009

Flexibilisierte Arbeitswelt. Antworten aus der Perspektive der Supervision

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel auf der von der Technischen Universität Chemnitz, der Deutschen Gesellschaft für Supervision, dem Sigmund Freud Institut Frankfurt und der Evangelischen Akademie Tutzing veranstalteten Tagung „Veränderungsdynamik und deren Folgen – Arbeit und Leben in Organisationen“ am 18. – 20. März 2009 in Tutzing

Gute Arbeit – Konfliktmanagement gegen Mobbing

Fachtagung. Kooperationsveranstaltung der Akademie (Jochen Dressel) mit dem DGB-Bildungswerk (Annette Rehbock) am 11. – 13. März 2009 im DGB Bildungszentrum Hattingen. Mit Vorträgen von Prof. Dr. Friedrich Glasl, Salzburg, Dr. Wolfgang Hien, Dr. Marie-France Hirigoyen, Paris, Dr. Manuela Maschke, Bärbel Meschkutat u. a.

Literalitätsentwicklung am Übergang Schule-Beruf

Vortrag von Dr. Eva Anslinger und Prof. Dr. Eva Quante-Brandt in der Fachgruppe 3: Anforderungen an die Schriftsprachlichkeit. Alfabund des UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL) am 13. März 2009 am Grundbildungszentrum der Volkshochschule Hamburg-Billstedt

Betriebsräte als Partner des Supervisors in Reorganisationsprozessen

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel bei der von der Stiftung Supervision veranstalteten Fachtagung „Supervisorische Identität im Spektrum unterschiedlicher Beratungsanfragen“ am 6./7. Februar 2009 in Hannover

Literalitätsentwicklung am Übergang Schule-Beruf

Vortrag von Dr. Eva Anslinger anlässlich der 3. Bayerischen Alphakonferenz des Bayerischen Volkshochschulverbands in München vom 29. – 30. Januar 2009

Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die Beratung

Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel auf dem Fachtag „Supervision und Organisationsberatung – Beratung und Ausbildung im Wandel“ am 23. Januar 2009 an der Evangelischen Fachhochschule Hannover

Belegschaftsnah – kommunikativ – arbeitsteilig. Betriebs- und Personalräte auf der Suche nach neuen Formen

Veranstaltungsreihe der Akademie mit der Arbeitnehmerkammer Bremen jeweils im Kultursaal der Arbeitnehmerkammer. Durchführung: Anke Kozlowski und Erhard Tietel

Veranstaltung 1: Betriebsräte in der Zwickmühle zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten. Vortrag von PD Dr. Erhard Tietel am 21. April 2009

Veranstaltung 2: Wir können nicht mehr davon ausgehen, dass die Kollegen/innen einfach hinter uns stehen. Anke Kozlowski, Erhard Tietel, Betriebs- und Personalräte/innen am 12. Mai 2009

Veranstaltung 3: Die Wiederentdeckung der Belegschaft. BR/PR-Arbeit nicht nur für sondern mit den Beschäftigten. Erhard Tietel, Anke Kozlowski, Betriebs- und Personalräte/innen am 16. Juni 2009

Veranstaltung 4: ‚Alle für einen, einer für alle‘ – Erfahrungen aus zehn Jahren Teambildungsseminaren. Erhard Tietel, Anke Kozlowski am 8. September 2009

Die Sitzung – kreativ, innovativ und arbeitsteilig. Anke Kozlowski, Betriebs- und Personalräte/innen am 20. Oktober 2009

Berufe erkunden, Lesen, Schreiben und Rechnen „be-greifen

Kurszyklus des Haus der Zukunft Lüssum in Kooperation mit dem ‚lea-Projekt‘ der Akademie für Arbeit und Politik. Durchgeführt von Ute Bullert,

Kurs 1: 27.10.2008 – 23.06.2009

Kurs 2: 01.09.2009 – 26.02.2010

Die Praxis der betrieblichen Konfliktbearbeitung

Weiterbildungskurs mit Roland Kunkel, step-Institut Berlin, am 25. – 27. Februar 2009 in der Akademie für Arbeit und Politik

Weiterbildung zum/zur „Betrieblichen Fairness- und KonfliktberaterIn“

Kooperationsveranstaltung mit Sylke Martini, GenderConsult und der Universität Hamburg

Förderdiagnostik am Übergang Schule-Beruf

Vortrag von Dr. Eva Anslinger bei den Dortmunder Fachgesprächen „Berufsbezogene Kommunikationsförderung (DOKOTRAIN)“ an der Technischen Universität Dortmund am 25. November 2008

Reflexive Beratung in arbeitspolitischen Kontexten: Betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften

Fachtagung, organisiert von einer Initiativgruppe arbeitspolitischer Berater, der Akademie für Arbeit und Politik (PD Dr. Erhard Tietel, Jochen Dressel), dem DGB-Bildungswerk und der Deutschen Gesellschaft für Supervision am 22. – 24. Oktober 2008 in Hannover. Eröffnungsvortrag: Prof. Dr. Hans Pongratz

6. Reihen der Akademie

Mitteilungsblätter der Akademie

Nr. 33/34 (2008): „Welt entsteht im Miteinander-der-Verschiedenen“ – Wissen - Denken – Handeln und Gestalten

Nr. 31/32 (2006): „Wenn die Rolle ins Rollen kommt“ – Interessenvertretung im Wandel der betrieblichen Arbeitsbeziehungen

Bremer Beiträge zur politischen Bildung

Szynka, Peter (2006): "Theoretische und Empirische Grundlagen des Community Organizing bei Saul D. Alinsky (1909 - 1972)" – Eine Rekonstruktion

Bronke, Karl (2004): "Die Organisation der kommunalen Sozialen Dienste" – Vom Fachamt zur Bürgerorientierung

Meng, Frank (2004): "Islam(ist)ische Orientierungen und gesellschaftliche Integration in der zweiten Migrantengeneration" – eine Transparenzstudie

Poppen, Helmut (2003): "Wort für Wort" – Kommentare, Aufsätze, Begegnungen aus drei Jahrzehnten

Bremer Beiträge zur Praxisforschung

Nr. 1/2009: Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung (Elisabeth Mahlberg-Wilson, Peter Mehlis, Eva Quante-Brandt)

Nr. 1/2007: ‚Das Offene Ohr‘ – Niederschwellige Beratung in der Schule. Eine Studie zu einem psychosozialen Gesprächsangebot für Schülerinnen und Schüler (Renate Haack-Wegner)

Nr. 2/2006: Erfahrungen von Eltern und Lehrern mit einem gewaltpräventiven Projekt in der Grundschule – Eine qualitative Studie (Renate Haack-Wegner, Caterina Sobotta-Bartulin)

Nr. 1/2006: "Ausbildungsrealität- Anspruch und Wirklichkeit". Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf (Quante-Brandt, Eva / Rosenberger, Silvia / Breden, Manfred)

Nr. 1/2005: "Einführung der Streitschlichtung in einer Schule". Praxisforschung im pädagogischen Feld. (Haack-Wegner, Renate / Schrör, Cordula)

Reihe Arbeitsmaterialien

Nr. 13/2008: Interkulturelle Elternarbeit an der Grundschule. Dokumentation des Projektes ‚Schule Eltern – Hand in Hand‘

Nr. 13/2005: Zukunftswerkstatt Abenteuer(liche) Ausbildung“, 4. Juni 2005 in Bremen

Nr. 12/2004: "Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden". Berichte aus der Praxisforschung

Nr. 11/2004: "Ausbildungsabbrüche". Problemlagen, Handlungsorientierungen und flankierende Unterstützungen in der beruflichen Ausbildung. Dokumentation einer Fortbildung für BerufsschullehrerInnen

Nr. 10/2003: "Konflikt als Chance". Dokumentation der Tagung im Landesinstitut für Schule am 05. November 2002

Projektberichte aus den Akademiekursen

Nr. 22/2009, Kurs XXI, 2007 – 2009 (Dozenten Wilhelm Eberwein und Manfred Schürz))

- Soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im Wandel
- Kann in der Wissensgesellschaft die Ungleichheit der Chancen im Bildungswesen verändert werden?

Nr. 21/2008, Kurs XX, 2006 – 2008 (Dozentin Caterina Bartulin Melo)

Wertevorstellungen von Jugendlichen und deren Vermittlung in der postmodernen Wissensgesellschaft. Meinung und Sichtweisen Bremer und Achimer Jugendlicher

Nr. 20/2008, Kurs XX, 2006 – 2008 (Dozenten Frank Meng und Manfred Weule)

Bedingungen für einen funktionierenden Pluralismus im Stadtteil: Das „Viertel“ als Modell?

Nr. 19/2007, Kurs XIX, 2005 – 2007 (Dozent Manfred Schürz)

Kultur und Globalisierung – Auswirkungen der Globalisierung auf die Kultur

Nr. 18/2007, Kurs XIX, 2005 – 2007 (Dozent Wilhelm Eberwein)

Kann künftig gesellschaftliche Integration noch durch Erwerbsarbeit stattfinden?

Nr. 17/2006, Kurs XVIII, 2004 – 2006

- Altwerden in Bremen und umzu – Zwischen neuer Selbst- und drohender Fremdbestimmung (Dozent Frank Meng)
- Dimensionen der Qualitätsentwicklung in der Grundschule – Erfahrungen und Sichtweisen von Eltern und LehrerInnen (Dozentin Caterina Sobotta)

Nr. 16/2006, Kurs XV, 2001 –2003 und XVII, 2003 – 2005 (Dozent Manfred Schürz):

- Ungleiche Bildungschancen und ihre Auswirkungen auf die Biografien und die Gesellschaft
- Soziale Gerechtigkeit – eine Utopie?

Nr. 15/2005, Kurs XV, 2001 – 2003 und XVII 2003 – 2005 (Dozent Wilhelm Eberwein):

- Wertewandel in der Gesellschaft
- Der demographische Umbruch in unserer Gesellschaft – Auswirkungen und Bewältigungsstrategien

7. Veröffentlichungen von Beschäftigten der Akademie

2009

Anslinger, Eva/Quante-Brandt, Eva/Kretschmann, Rudolf (2009): Förderdiagnostik von Literalität im Dschungel von Referenzsystemen und Schulleistungsstudien - was tun mit den Pisa-Verlierer/innen? In: berufsbildung, Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. Heft 115, S. 34 - 36

Anslinger, Eva (2009): Junge Mütter im dualen System der Berufsbildung. Potenziale und Hindernisse. Bielefeld: wbv

Anslinger, Eva/Grabow, Theda/Quante-Brandt, Eva (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren in der Benachteiligtenförderung und der Stellenwert der Literalitätsdiagnostik. In: Biermann, Horst, Piasecki, Peter (Hrsg.): Berufsbezogene Kommunikationsförderung, Dortmunder Fachgespräch vom 25.11.2008, S. 59 - 83

Dreyer, Ursula (2009): "Die Sachen klären und die Menschen stärken" - Bildung als wechselseitige Annäherungsprozesse "Migration - Bildung - Integration?" Dokumentation des gleichnamigen Symposions über die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund am 14. November 2008 in Bremen, hrsg. von Dartan, Muzaffer/Elis, Alis. Sujet-Verlag, Bremen, S. 164 - 173

Dreyer, Ursula (2009): Verständigung im Paradies oder: Wo bleiben die Anderen? In: Matzker, Reiner/Dreyer, Ursula (Hrsg.): Verständigung über die Verständigung. Aspekte einer Medienkompetenz. Bern [et al.]: Peter Lang Verlag, S. 81 - 104

Grabow, Theda/Quante-Brandt, Eva/Anslinger, Eva (2009): Kompetenzfeststellungsverfahren in der Benachteiligtenförderung und der Stellenwert der Literalitätsdiagnostik. In: Biermann, Horst (Hrsg.): Berufsbezogene Kommunikationsförderung, Dortmunder Fachgespräch vom 25.11.2008, S.59 - 83

Leithäuser, Thomas (2009): Subjectividade e Democracia. Na: Jessé Freire de Souza, Marcus Vinicius de Oliveira Silva (Organisadores): Democracia e Subjectividade: a producao social dos sujeitos democráticos, Belo Horizonte

Leithäuser, Thomas (2009): Dominacao e reconhecimento nas relacoes sociais. Na: Josefa Salete Barbosa Cavalcante, Silke Weber, Tom Dweyer (Organisadores), desigualdade, diferenca e reconhecimento, Porto Alegri

Leithäuser, Thomas (2009): Auf gemeinsamen und eigenen Wegen zu einem scenischen Verstehen in der Sozialforschung. In: Thomas Leithäuser, Sylke Meyerhuber, Michael Schottmayer (Hrsg.), Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 357 - 372

Mahlberg-Wilson, Elisabeth/Mehlis, Peter/Quante-Brandt, Eva (2009): Dranbleiben. Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (Hrsg.): Bremer Beiträge zur Praxisforschung, Heft 1

Matzker, Reiner/Dreyer, Ursula (2009): Verständigung über die Verständigung. Aspekte einer Medienkompetenz. Bern [et al.]: Peter Lang Verlag

Mehlis, Peter/Quante-Brandt, Eva (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch ein integriertes Unterstützungsangebot in Bremen. Bonn: BWP 4/2009, S. 33 - 37

Quante-Brandt/Eva; Grabow, Theda (2009): "Betriebliche Lernbedingungen aus der Perspektive von Auszubildenden". Tagungsdokumentation Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Quante-Brandt/Eva; Grabow, Theda (2009): Ausbildungsqualität und Zufriedenheit. In: berufsbildung. Berufliche Integration und Rehabilitation. Kooperative Ansätze der Benachteiligtenförderung. Heft 115, Velber, S. 37 - 39

Quante-Brandt, Eva/Grabow, Theda (2009): Ausbildungsrealität aus der Sicht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Einblicke in die Ausbildungsrealität von MigrantInnen im Bremer Handwerk. In: Kimmelmann, N. (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende, Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung. Shaker Verlag, Aachen, S. 36 - 54

Tietel, Erhard (2009): Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle – Welche Rolle spielen Supervision und Coaching dabei? In: Deutsche Gesellschaft für Supervision (Hrsg.): Tagungsdokumentation der 5. Konferenz "Qualitätsstandards in der Lehrerbildung. Welche Rolle spielen Supervision und Coaching dabei?" Düsseldorf: DGSV, S. 22 - 31

Tietel, Erhard (2009): Der Betriebsrat als Partner des Beraters in Reorganisationsprozessen. In: Thomas Leithäuser/Sylke Meyerhuber/Michael Schottmayer (Hrsg.): Sozialpsychologisches Organisationsverstehen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 265 - 298

Tietel, Erhard (2009): Subjektive Erfahrung von Betriebsräten. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 16, Heft 2, S. 198 - 199

Tietel, Erhard (2009): Wenn der/das Dritte aus dem Blick gerät - Die Fallstricke beruflicher Dreiecksverhältnisse im Fokus der Supervision. In: Harald Pühl (Hrsg.): Handbuch der Supervision 3, Berlin: Leutner Verlag, S. 141 - 147

Tietel, Erhard (2009): Ökonomisierung und Subjektivierung von Arbeit - Ambivalenzen und Paradoxien. In: Triangel-Institut (Hrsg.): Beratung im Wandel, Berlin: Ulrich Leutner Verlag S. 13 - 33

2008

Anslinger, Eva/Quante-Brandt/Eva; Grabow, Theda (2008): Diagnostik und Förderung von Literalität junger Erwachsener am Übergang Schule-Beruf. Die Projektkonzeption "lea-Teilprojekt 4" im Überblick. In: berufsbildung – Neue Formate in der Berufsbildung. Heft 112, 62. Jahrgang, S. 26 - 28

Anslinger, Eva/Friese, Marianne (2008): Die Bremer Förderkette Junge Mütter. Aufbau, Entwicklung und Transfer. In: Albert, Verena et al. (Hrsg.): Teilzeitberufsausbildung für junge Eltern ohne Berufsschulabschluss, Hohengehren: Schneider Verlag, S. 56 - 64

Anslinger, Eva/Friese, Marianne/Benner, Ilka (2008): Schlussbericht Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus)Bildung und Beruf (MOSAIK/MOSAIK Transfer) im Förderprogramm: "Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF), Justu

Anslinger, Eva/Quante-Brandt, Eva (2008): Übergang coaching. In: berufsbildung, Heft 112, 62. Jahrgang. Karteikarte

Bartulin Melo, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2008): Evaluationsbericht über das Projekt "Schule – Eltern Hand in Hand". Interkulturelle Elternarbeit an der Tami-Oelfken-Schule, Akademie für Arbeit und Politik, Universität Bremen

Bartulin Melo, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2008): Interkulturelle Elternarbeit an der Grundschule. Dokumentation des Projektes "Schule – Eltern Hand in Hand". Arbeitsmaterialien Nr. 13, Akademie für Arbeit und Politik: Universität Bremen

Bartulin Melo, Caterina (2008): Wertvorstellungen von Jugendlichen und deren Vermittlung in der postmodernen Wissensgesellschaft. Projektberichte aus den Akademiekursen Nr. 21/2008, Akademie für Arbeit und Politik: Universität Bremen

Dreyer, Ursula (2008): Die verborgene Welt der Aborigines. Eine Entdeckungsreise. In: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (Hrsg.): Welt entsteht im Miteinander-der-Verschiedenen. Wissen – Denken – Handeln und Gestalten, Mitteilungsblätter Nr. 33/34, S. 66 - 74

Dreyer, Ursula (2008): Überall ist Nirgendwo... Das Prinzip Reisen. In: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (Hrsg.): Welt entsteht im Miteinander-der-Verschiedenen. Wissen – Denken – Handeln und Gestalten, Mitteilungsblätter Nr. 33/34, S. 7 - 13

Dreyer, Ursula/Isenberg, Hans-Georg (2008): Krieg – das Ende von Welt? Erinnerung an Pablo Picassos Werk "Guernica". In: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen (Hrsg.): Welt entsteht im Miteinander-der-Verschiedenen. Wissen – Denken – Handeln und Gestalten. Mitteilungsblätter Nr. 33/34, S. 94 - 99

Eberwein, Wilhelm/Tholen, Jochen (2008): Carl Borgward – Kapitalist und Patriarch – Rentabilität und Fürsorge. Die sozialen Beziehungen zwischen Unternehmer und Belegschaft. In: Kloft, H./Scholl, L. U./Wefer, G. (Hrsg.): Innovationen aus Bremen Persönlichkeiten aus Kultur, Technik und Wirtschaft. Jahrbuch der Wittheit zu Bremen 2006/07. Bremen. 2008, S. 168 - 180

Leithäuser, Thomas (2008): Alexander Mitscherlich und die studentische Protestbewegung 1968. In: psychosozial 31 Jg., Heft IV (Nr. 114)

Mehlis, Peter (2008): Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation. Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag

Meng, Frank (2008): Curriculum für die Qualifizierung betrieblicher Integrationslotsen (Interessenvertreter mit Migrationshintergrund). Hrsg. von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, gemeinsam mit W. Derbogen, C. Glaß, R. Piontek und G. Scholz. siehe: <http://www.aulbremen.de/magg/pages/d-integrationslotse.html>

Meng, Frank (2008): Projekt MAGG: Miteinander Arbeitswelt gemeinsam gestalten (Curricula zum Empowerment), Hrsg. von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, gemeinsam mit W. Derbogen, C. Glaß, R. Piontek und G. Scholz, siehe: <http://www.aulbremen.de/magg/pages/index01.html>

Quante-Brandt, Eva/Grabow, Theda (2008): Ausbildungsrealität aus der Sicht von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. In: Kimmelman, N. (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft - Herausforderungen für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende Nürnberg

Quante-Brandt, Eva/Grabow, Theda (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Nürnberg: Dokumentation Hochschultage Berufliche Bildung [siehe: www.bwpat.de/ht2008/ft11/quante-brandt_grabow_ft11-ht2008_spezial4.shtml]

Quante-Brandt, Eva/Anslinger, Eva/Grabow, Theda (2008): Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen durch förderdiagnostische Bestimmung von Lese- und Schreibkompetenzen benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftsdiagnostik - online, Ausgabe 14.

Quante-Brandt, Eva/Schirmacher, Arno (2008): Übergangskoaching zwischen Schule – Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung für Menschen mit diskontinuierlichen Bildungsverläufen und prekären Lebenslagen. In: Dieter Münk/Josef Rützel/Christian Schmidt (Hrsg.): Labyrinth Übergangssystem. Bonn: Pahl-Rugenstein, S. 201 - 211

Tietel, Erhard (2008): Betriebspolitik im Wandel: Betriebsräte als Grenzgänger. In: Zeitschrift Supervision, Heft 1, S. 6 - 13

2007

Leithäuser, Thomas (2007): Os sonhos de Adorno. Forum deutsch, Revista Brasileira de Estudos Germânicos, Vol.XI, Rio de Janeiro

Leithäuser, Thomas/ Goldenberg, Mirian (2007): Historias de vida – na análise e prática sociais. Na: Silke Weber, Thomas Leithäuser (Organizadores), Métodos Qualitativos Nas Ciências Sociais E Na Prática Social. Recife

Leithäuser, Thomas (2007): Ideologia e consciência. Na Jessé Souza, Patricia Mattos (Organizadores): Teoria Critica no século XXI, Sao Paulo

Meng, Frank (2007): Kollektivbeschimpfungen statt Zielgruppenarbeit: Wie sich eine sinnvolle Debatte um Ehrenmord und Zwangsehe gegen die Betroffenen wendet. In: L. Greuel/Petermann, F. (Hrsg.): Macht – Nähe – Gewalt. Lengerich: Pabst Science Publishers, S. 171 - 186

Quante-Brandt, Eva (2007): Das Projekt "Ausbildung – Bleib dran". In: Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (kda) (Hrsg.): Mittendrin, Bremen. S. 8 - 10

Sobotta-Bartulin, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2007): Interkulturelle Elternarbeit "Schule – Eltern Hand in Hand". Fragen und Versuche – Zeitung der Freinet-Kooperative e.V. 121/2007. Bremen: Freinet Kooperative (Hg.), S. 14 - 17

Sobotta-Bartulin, Caterina (2007): Umgang mit Eltern. Immer erreichbar? Wenn Elternanrufe zur Belastung werden. Atempause – Online Newsletter für Grundschullehrer. 1/09.2007 München: Ariadne Buch Verlag

Tietel, Erhard (2007): Als Team unschlagbar. In: Der Betriebsrat (dbr), Heft 9, S. 28 - 29

Tietel, Erhard (2007): Betriebsratsvorsitzende als paradoxe Führungskräfte. In: Rolf Haubl/Bettina Daser (Hrsg.): Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 279 - 319

Tietel, Erhard (2007): Betriebsräte in der emotionalen Zwickmühle. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 2, S. 65

Tietel, Erhard (2007): Der Ort des Betriebsrats in der sozialen Topographie des Betriebes. In: Wirtschaftspsychologie, 9.Jg., Heft 1, S. 106 - 115

Tietel, Erhard (2007): Der Ort des Betriebsrats in der sozialen Topographie des Betriebes. In: Empirische Arbeitsforschung (online-Journal), Heft 3

2006

Anslinger, Eva u. a. (2006): Arbeitsgruppe: "Bildung regionaler/lokaler Netzwerke". In: BMBF (Hrsg.): Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung: Ergebnisse der Entwicklungsplattform 4

Netzwerkbildung. Band IId der Schriftenreihe zum Programm "Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" (BQF-Programm). Bonn, Berlin, S. 60 - 97

Dressel, Jochen/Tietel, Erhard (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie MitarbeitervertreterInnen. In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik, Heft 31/32, S. 26 - 38

Dreyer, Ursula (2006): Dreaming tracks – Spurensuche. Auf dem Weg zu interkulturellen Dialogen. Bremen: Kleio Humanities

Eberwein, Wilhelm (2006): Der Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder im Urteil der Teilnehmenden. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 31/32, S. 50 - 58

Eberwein, Wilhelm (2006): Europäische Betriebsräte – einige Anmerkungen zu ihren Möglichkeiten und Grenzen und ihrer Zusammenarbeit auf nationaler und internationaler Ebene. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 31/32, S. 32 - 35

Leithäuser, Thomas (2006): „Opa! De novo violência?“ Uma conversa com grupo de jovens exassaltantes. Estudos de Sociologica, Revista do Programa de Pósgraduação em Sociologia da UFPE, Vol.12, Nr.1, Recife

Meng, Frank (2006): Betriebliche Beteiligungsprozesse als Beitrag zur Beschäftigungsförderung von Zuwanderer und Zuwanderinnen (Curriculum), Hrsg. von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Bremen, gemeinsam mit W. Derbogen, C. Glaß, R. Piontek und G. Scholz

Quante-Brandt, Eva (2006): Ausbildungsprobleme, Ausbildungsabbrüche und Möglichkeiten der Prävention. Bonn: BiBB

Quante-Brandt, Eva/Rosenberger, Silvia/Breden, Manfred (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. In: Bremer Beiträge zur Praxisforschung, Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Bremen

Quante-Brandt, Eva (2006): Qualität der betrieblichen Ausbildung – Aspekte der betrieblichen Ausbildung aus der Perspektive der Auszubildenden. Bonn: BiBB

Quante-Brandt, Eva (2006): Zum Zusammenhang von Sozial-Selbstkompetenzentwicklung und dem lebenslangen Lernen. In: Tagungsdokumentation Berufliche Bildung/Innovation/Soziale Integration. Bremen HT 2006 CD-Rom, Bielefeld

Rothe, Katharina (2006): Vom fortgesetzten Verschwinden der Opfer. In: Psychoanalyse. Texte zur Sozialforschung, Heft 1, S. 40 - 64

Sobotta-Bartulin, Caterina (2006): Dimensionen der Qualitätsentwicklung in der Grundschule. Projektberichte aus den Akademiekursen Nr. 17/2006, Akademie für Arbeit und Politik: Universität Bremen

Sobotta-Bartulin, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2006): Erfahrungen von Eltern und Lehrern in einem gewaltpräventiven Projekt in der Grundschule – Eine qualitative Studie. Bremer Beiträge zur Praxisforschung, Band 2/2006, Akademie für Arbeit und Politik: Universität Bremen

Sobotta-Bartulin, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2006): Interkulturelle Elternarbeit "Schule – Eltern Hand in Hand". Burk und Deckert-Peaceman (Hrsg.): Auf dem Weg zur Ganztags-Grundschule, Beiträge zur Reform der Grundschule, Band 122, Frankfurt/M.: Grundschulverband, S. 203 - 208

Tietel, Erhard (2006): "Als Team sind wir unschlagbar" – Teambuildingworkshops mit Betriebsrats-, Personalrats- und Mitarbeitervertretungs-Gremien. In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik, Heft 31/32, S. 65 - 71

Tietel, Erhard (2006): "Das kostet viel Kraft" – Subjektive Erfahrungen von Betriebsräten. In: BAM. Bremer Arbeitnehmer-Magazin, Heft 04/06, Mai 2006, S. 12 - 13

Tietel, Erhard (2006): Die interpersonelle und die strukturelle Dimension der Triade. In: Joseph Rieforth (Hrsg.): Triadisches Verstehen in sozialen Systemen. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag, S. 61 - 85

Tietel, Erhard (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: Edition Sigma

Tietel, Erhard (2006): Mit Herz & Verstand. Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern an der aap. In: Der Betriebsrat (dbr), Heft 6, S. 28 - 29

Tietel, Erhard (2006): Subjektive Erfahrungen von Betriebsräten – Ergebnisse eines Forschungsprojektes. In: Arbeit und Politik, Mitteilungsblatt der Akademie für Arbeit und Politik, 18. Jg., Nr. 31/32, S.19 - 21

Tietel, Erhard (2006): Wenn die Rolle ins Rollen kommt – Betriebsräte als Grenzgänger zwischen Beschäftigten, Geschäftsleitung und Gewerkschaft. In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik, Heft 31/32, S. 6 - 12

Tietel, Erhard (2006): Wiedergewinnung des inneren Spielraums und der gedanklichen Bewegungsfreiheit: Team-Coaching für Vorsitzende von Arbeitnehmervertretungen. In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik, Heft 31/32, S. 61 - 64

2005

Anslinger, Eva (2005): Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). In: Karteikarte berufsbildung: Schwierige Lernsituationen gestalten. Heft 93. Velber, S. 25

Anslinger, Eva (2005): Junge Mütter in Teilzeit ausbilden. In: Wirtschaft in Bremen, 12, S. 38

Dreyer, Ursula (2005): Politische Kultur der zivilgesellschaftlichen Prozesse. Das Beispiel "Attac". In: Matzker, Reiner/Reinecke, Siegfried (Hrsg.): Öffentlichkeit, Partizipation, Politische Kultur, Bern [et al.]: Peter Lang Verlag, S. 111 - 115

Fehre, Rena/Mehlis, Peter (2005): Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen. IAW-Arbeitspapier 17/2005, Universität Bremen

Quante-Brandt, Eva (2005): Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Selbstkompetenz entwickeln. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Bonn: BIBB, S. 36 - 40

Quante-Brandt, Eva (2005): Bedeutung und Gestaltungsmöglichkeiten der Förderung von Sozial- und Selbstkompetenz. In: berufsbildung 94/95, 59. Jg., S. 56 - 59

Quante-Brandt, Eva (2005): Konflikt erkannt – Konflikt gebannt? Projekt 157. Hrsg.: Landesinstitut für Schule (LIS), Bremen

Quante-Brandt, Eva (2005): Transfer in der Schulbegleitforschung. In: Jahrbuch Schulbegleitforschung 2005, Hrsg.: Landesinstitut für Schule, Bremen, S. 83 - 88

Sobotta-Bartulin, Caterina/Haack-Wegner, Renate (2005): Die Entwicklung einer interkulturellen gewaltfreien Streitkultur für die Primarstufe – Persönlichkeitsförderung und Gewaltprä-

vention – Projekt 153: Starke Kinder – starke Lösungen. Schulbegleitforschung (Hg.), LIS Bremen

Tietel, Erhard/Dressel, Jochen (2005): "Nur nicht das eigene Nest beschmutzen" Die Bedenken von Betriebsräten, sich an rechtliche Instanzen zu wenden. In: Arbeitsrecht im Betrieb (AIB), Heft 10/2005, S. 594 - 597

Tietel, Erhard (2005): Schlaflose Nächte. In: Mitbestimmung, Heft 12, S. 42 - 45

Tietel, Erhard (2005): Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser. Über einen eigenwilligen Dritten in der betriebspolitischen Arena. In: Haubl, Rolf/Heltzel, Rudolf/Barthel-Rösing, Marita (Hrsg.): Gruppenanalytische Supervision und Organisationsberatung, Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 291 - 313

2004

Haack-Wegner, Renate (2004): Ausbildungsabbrüche – Dokumentation einer Fortbildung für BerufsschullehrerInnen im Rahmen von "Ausbildung – Bleib dran". Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Haack-Wegner, Renate/Quante-Brandt, Eva/Grottrian, Anne (2004): Ausbildungsabbrüche – Problemlagen, Handlungsorientierungen und flankierende Unterstützungen in der beruflichen Ausbildung – Konzept und Umsetzung einer Fortbildung für BerufsschullehrerInnen. In: Akademie für Arbeit und Politik, Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 11, Bremen

Quante-Brandt, Eva (2004): Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess – "Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen" Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. In: Akademie für Arbeit und Politik, Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12, S. 47 - 53

Quante-Brandt, Eva/Rosenberger, Silvia (2004): Ausbildungsabbrüche – ein Indiz für Probleme im Prozess der Ausbildung junger Menschen Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. In: Akademie für Arbeit und Politik, Berichte aus der Praxisforschung, Arbeitsmaterialien Nr. 12, S. 9 - 32

Quante-Brandt, Eva/Grottrian, Anne (2004): Erfahrung und Selbstreflexion im Beratungsprozess Ausbildungserfolge sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. In: Akademie für Arbeit und Politik, Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12, S. 33 - 46

Quante-Brandt, Eva (2004): Konflikte in der Ausbildung als Chance für die soziale Kompetenzentwicklung. In: Rützel, J./Bendig, B./Herzog, C./Sloane, P. (Hrsg.): Berufsbildung in der globalen NetzWerkGesellschaft, Bielefeld, S. 287 - 302

Quante-Brandt, Eva (2004): Politische und berufliche Bildung – Zusammenhänge und Perspektiven für die Jugend Ausbildungserfolg sichern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. In: Akademie für Arbeit und Politik, Berichte aus der Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12, S. 54 - 64

Meng, Frank (2004): Islam(ist)ische Orientierungen und gesellschaftliche Integration in der zweiten Migrantengeneration. Bremen: Akademie für Arbeit und Politik, Bremer Beiträge zur politischen Bildung

Meng, Frank (2004): Ergebnisse einer Schulleiterbefragung zum Thema Gewaltbelastung, Präventionsstrategien und Unterstützungsbedarfe. Hrsg. vom Bremer Senat

Meng, Frank (2004): "Bin ich Russe oder was?" Lebensgeschichten und Identitäten jugendlicher Migranten aus Osteuropa. Hrsg. von der Migrationsbeauftragten Bremen

Rosenberger, Silvia/Quante-Brandt, Eva (2004): Ausbildungserfolg sichern mit "Ausbildung – Bleib dran". aid Infodienst Verbraucherschutz, Ernährung, Landwirtschaft e.V., Bonn, B&B Agrar, 5/2004, S. 150 - 153

Tietel, Erhard (2004): Institutionelle Triangulierung aus psychoanalytischer und systemischer Sicht. In: Triangel-Institut (Hrsg.): Brücken und Tücken psychoanalytisch-systemischer Beratung. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, S. 24 - 47

Tietel, Erhard (2004): Subkulturen in Organisationen. In: Hellmuth Lange und Fred Manske (Hrsg.): Kultur im Veränderungsprozess. Baden-Baden: Nomos-Verlag, S. 55 - 83

2003

Anslinger, Eva (2003): Personalserviceagenturen (PSA); Jobcenter; Profiling: Karteikarten. In: berufsbildung, Heft 83, S. 25 - 28

Leithäuser, Thomas (2003): Subjectividade, mundo da vida e organização do trabalho Estudos Sociologica, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologica de UFPE, Vol. 9, Nr. 1, Recife

Mehlis, Peter/Voss, Marzena (2003): Neue Impulse für die Arbeitszeitpolitik? Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung in der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie. In: Geiling, H. (Hrsg.): Probleme sozialer Integration. agis-Forschungen zum gesellschaftlichen Strukturwandel. Münster u. a.: LIT Verlag, S. 153 - 169

Quante-Brandt, Eva (2003): Ausbildung – Bleib dran. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nürnberg, S. 37 - 45

Quante-Brandt, Eva/Breden, Manfred (2003): Ausbildung – Bleib dran – Praxisforschung in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nürnberg, S. 45 - 63

Quante-Brandt, Eva (2003): Konflikt als Chance. Dokumentation der Tagung im Landesinstitut für Schule am 5.11.2002. In: Kooperation Universität – Arbeitnehmerkammer Bremen. Reihe Arbeitsmaterialien, Nr. 10

Quante-Brandt, Eva (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf, Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Bielefeld: wvb-Verlag

Quante-Brandt, Eva (2003): Modularisierung im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. In: Fasshauer, U./Ziehm, S. (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Wissensgesellschaft, Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 187 - 203

Meng, Frank/Leithäuser, Thomas (2003): Ergebnisse einer Bremer Schülerbefragung zum Thema Gewalterfahrungen und extremistische Deutungsmuster. Online-Publikation. Siehe: <http://www.bildung.bremen.de/sfb/bildung/gewalt.pdf>

Tietel, Erhard (2003): Emotion und Anerkennung in Organisationen. Münster: Lit-Verlag

2002

Eberwein, Wilhelm/Meyer, Wolfgang (2002): Der Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“. Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 29/30

Eberwein, Wilhelm/Tholen, Jochen (2002): Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa – Wechselwirkungen zwischen der nationalen und der europäischen Ebene am Beispiel

von Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien. Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, Nr. 29/30.

Eberwein, Wilhelm (2002): Geschichtswerkstatt "HAG – die Geschichte eines Unternehmens und seiner Belegschaft". Arbeit und Politik, Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Nr. 29/30

Eberwein, Wilhelm/Tholen, Jochen/Schuster, Joachim (2002): The Europeanisation of Industrial Relations – National and European processes in Germany, UK, Italy and France Aldershot

Gohlke, Martin (2002): "Rotes Herz – Tiefer Riss" - Die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung bei der Bremer Firma Kaffee HAG 1945 - 1990

Haack-Wegner, Renate (2002): Gewalt und Sicherheit im öffentlichen Raum. Eine sozialpsychologische Untersuchung. Gießen: Psychosozial

Leithäuser, Thomas (2002): Jenseits und diesseits der Reaktanz. Über die Sicherung psychologischer und sozialwissenschaftlicher Erkenntnis in traditionellen und interpretativen Paradigmen. In: Helmut Reuter/Michael Stadler (Hrsg.): Lebenswelt und Erleben, Beiträge zur Erfahrungspsychologie, Lengerich

Leithäuser, Thomas/Leicht, Paulina (2002): Junge Erwachsene im Netz. Kommunikation und Identitätsbildung in Chats und Online-Rollenspielen. Eine sozialpsychologische Untersuchung. <http://www-user.uni-bremen.de/ipsnet>

Mehlis, Peter/Reinecke, Karsten/Voss, Marzena (2002): Neue Arbeitsplätze, mehr Lebensqualität durch freiwillige Arbeitszeitverkürzung. Abschlussbericht des Forschungsprojekts

Meng, Frank (2002): Erwerbsintegration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in Bremen und Bremerhaven. Studie im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen

Meng, Frank (2002): Fundamentalismus und Integration (Wie strenggläubige muslimische Frauen der zweiten Generation ihren Weg in die Integration gehen). Hrsg. von der Ausländerbeauftragten des Landes Bremen

Quante-Brandt, Eva (2002): Ausbildung – Bleib dran. Dokumentation der Auftaktveranstaltung am 24.09.2001 in Bremerhaven, Hrsg.: Kooperation Universität – Arbeitnehmerkammer Bremen

Quante-Brandt, Eva (2002): AusbildungsabbrecherInnen in der dualen Berufsausbildung – Bleib dran In: Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik, Nr. 29/30, S. 23 - 28

Quante-Brandt, Eva (2002): Bleib dran – Ein konstruktiver Weg zum Umgang mit Ausbildungskonflikten. In: Bohlinger, S./Jenewein, K. (Hrsg.): Berufsbildung in der Wissensgesellschaft: Globale Trends - Notwendige Fragen - Regionale Impulse. Bielefeld, S. 85 - 97

Quante-Brandt, Eva (2002): Implementierung von Beratung und Vermittlung in den berufsbildenden Prozess. In: berufsbildung, 56. Jg., Heft 77, S. 33 - 35

Tietel, Erhard (2002): Triangular Spaces and Social Skins in Organisations. In: Socio-Analysis, Vol. 4, Australien Institute for Soco-Analysis, p. 33 - 52

Tietel, Erhard (2002): Trianguläre Räume und soziale Häute in Organisationen. In: Harald Pühl (Hrsg.): Supervision. Aspekte organisationeller Beratung. Berlin: Leutner-Verlag, S. 47 - 75

Kapitel VI: Fazit und Perspektiven:

Der vorliegende Arbeitsbericht zeigt die Vielfalt der Betätigungsfelder in der Akademie für Arbeit und Politik auf. Die inhaltliche Ausrichtung des Dreiklangs von

- Forschung
- Lehre
- Beratung und Weiterbildung

ist getragen von der Idee der Stärkung der Partizipation der Individuen am gesellschaftlichen Leben. Eine weitere Gemeinsamkeit der Aktivitäten in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Beratung liegt in der Befähigung der Subjekte, als Ausgangspunkt von Lernprozessen Zusammenhänge herstellen zu können (Negt), um darüber zu mehr gesellschaftlicher Autonomie und Einflussnahme zu gelangen. Bildung als gesellschaftlich vermitteltes Bewusstsein muss heute als selbsttätig erarbeiteter und personal verantworteter Zusammenhang dreier Grundfähigkeiten gesehen werden: „als die Fähigkeit zur Selbstbestimmungs- und Verantwortungsfähigkeit jedes Einzelnen, als Mitbestimmungsfähigkeit und als Solidaritätsfähigkeit“ (Klafki). Die Orientierung an diesen Grundfertigkeiten markiert im Verbund mit der Kategorie des Zusammenhangs die inhaltliche Ausrichtung der Angebote der Akademie. So beispielhaft in den längerfristigen Akademiekursen, die durch den biographischen Ansatz dem Einzelnen subjektive Anknüpfungsmöglichkeiten für das Lernen eröffnen und die durch die Erlangung der Hochschulzugangsberechtigung die individuelle Kompetenzentwicklung weiter vorantreiben können.

Im Kontext von zahlreichen insbesondere auf die Arbeitswelt ausgerichteten Bildungsveranstaltungen unterstützt die Akademie den konstruktiv kritischen Dialog zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen. Die Beratungsansätze, die sich im Bereich der beruflichen Bildung und in der Arbeit mit Interessenvertretungen etabliert haben, folgen jeweils mit unterschiedlicher Gewichtung den genannten gesellschaftlichen und bildungstheoretischen Kategorien und fördern das Grundprinzip der Kompetenzentwicklung. Auch in den Forschungsprojekten der Akademie, im Bereich berufliche Bildung und Förderpädagogik, in der stufenübergreifenden Schulentwicklung und im Feld der Interessenvertretung dominieren Fragestellungen, die zum einem auf die Kompetenzentwicklung im oben beschriebenen Sinne und zum anderen auf eine Höherqualifizierung fokussieren. In all diesen Kontexten werden zudem Weiterbildungskonzepte entwickelt und erforscht, die sich über die Teilnehmerperspektive hinaus auch mit der Perspektive des Weiterbildungspersonals beschäftigen.

Eine thematische Ausweitung der Angebote der Akademie besteht darin, dass zukünftig die Bedeutung der „Heterogenität“ für Bildungsprozesse und Bildungsinstitutionen in stärkerem Maße erschlossen werden soll; die Perspektive der Partizipation am gesellschaftlichen Leben und die Programmatik des lebenslangen Lernens machen dies unerlässlich. In diesen Kontext gehört auch die eigenständige Beschäftigung mit dem Schwerpunkt „Gender“.

Darüber hinaus wird sich die Akademie damit auseinandersetzen, in welcher Weise der erfolgreiche biographische Bildungsansatz auf andere thematische Bereiche der Weiterbildung ausgeweitet werden kann. Hier stehen Fragestellungen im Vordergrund, die sich mit dem Bedarf an Weiterbildung für das bürgerschaftliche Engagement auseinandersetzen, aber ebenso die Erweiterung des Angebots längerfristiger Weiterbildungsangebote, die sich an qualifizierte Fachkräfte wendet, die den Übergang an die Universität suchen.

Ferner hat die Akademie ihre langfristigen Weiterbildungskursangebote auf der Grundlage eines Beschlusses des Akademischen Senats in eine modularisierte Angebotsform überführt, so dass in der Zukunft eine weitreichende Anerkennung für grundständige Studiengänge einschließlich der Vergabe von Credit Points möglich werden. Die Akademie hat damit begonnen, ein Zertifizierungsverfahren zur „Lernorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ umzusetzen.

Im Mittelpunkt der Analyse und Qualitätssicherung stehen gelungene Lernprozesse in den Weiterbildungsangeboten der Akademie. Damit werden die Bedingungen für Akquise von Drittmitteln positiv beeinflusst.

Direktion:	Verwaltung:	
Prof. Dr. Eva Quante-Brandt Prof. Dr. Wilhelm Eberwein	Hedi Hubrich Christina Volkmer	
Lehre	Forschung	Weiterbildung - Beratung
Dr. Eva Anslinger Jochen Dressel Prof. Dr. Wilhelm Eberwein Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel Dr. Ursula Dreyer (LB) Manfred Schürz (LB)	Dr. Eva Anslinger Prof. Dr. Wilhelm Eberwein Miriam Fritsche Anjuscha Jäger Dr. Peter Mehlig Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel Dr. Ursula Dreyer (LB)	Jochen Dressel Ulf Kuhlemann Dr. Frank Meng Prof. Dr. Eva Quante-Brandt PD Dr. Erhard Tietel Sabine Tschardtke Birgit Allen Ingeborg Heydt Stefan Maschack Evelyn Passchier Dr. Kerstin Schmeitzner
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Zwei-Jahres-Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“</i> ■ <i>Ein-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalratsmitglieder + Mitarbeitervertreter/-innen</i> ■ <i>Lehre in den Fachbereichen 11: Human- und Gesundheitswissenschaften und 12: Erziehungs- und Bildungswissenschaften</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Literalitätsentwicklung von Arbeitskräften...</i> ■ <i>Kollektivistische Entwertungen in der Schule</i> ■ <i>Ausbildung - Bleib dran – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen</i> ■ <i>Evaluation für BIWAQ/IdA</i> ■ <i>Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt...</i> ■ <i>Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals...</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Barkhofgespräche zu Politik, Arbeit, Gesellschaft und Kultur</i> ■ <i>Arbeitsrecht aktuell</i> ■ <i>Coaching für Betriebsratsvorsitzende</i> ■ <i>Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Bremen und Bremerhaven</i> ■ <i>Hafenlogistik Bleib dran</i> ■ <i>Bistro phil – ein politisch-philosophisches Kolloquium</i> ■ <i>Kommunikation und Kooperation in der Schule</i>