

Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten

F 393
A 54

Universität Hamburg legt Untersuchungsberichte
über rehabilitationsdidaktische Konzeption von
Berufsförderungswerken vor

Prof. Dr. Wolfgang Seyd, Hamburg*)

Über den beachtlichen Zeitraum von 4 Jahren engagierten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 23 Berufsförderungswerken und dem Berufsförderungszentrum Essen im Forschungs- und Entwicklungsprojekt gbRE. Der Titel in Langfassung: „ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener – handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“. Das Projekt war von den Geschäftsführern der Berufsförderungswerke am 22. 6. 1995 beschlossen worden. Es startete 11 Tage später, sollte am 31. 12. 1981 abgeschlossen sein, wurde aber bis zum 30. 9. 1999 verlängert. Bis auf vier beteiligten sich alle 28 Mitglieds-Einrichtungen der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke. Der Auftrag ging an das Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg: einen Musterlehrgang in jeder der 24 Einrichtungen gemeinsam mit engagierten Mitarbeitern²⁾ zu gestalten und einen Verlauf wissenschaftlich zu begleiten (Seyd 1996 b). Nach fast fünf Jahren legen die Hamburger Wissenschaftler nunmehr ihren über 300 Seiten starken Abschlussbericht vor³⁾.

1. Die Beweggründe für das gbRE-Projekt

Mit dem „Grundanliegenpapier“ verpflichteten sich die Berufsförderungswerke im Jahre 1995 selbst auf ein sehr anspruchsvolles rehabilitationsdidaktisches Programm (ARGE Berufsförderungswerke 1995). Sie schrieben seinerzeit die Grundsätze der Handlungsorientierung und der Ganzheitlichkeit auf ihre Fahnen (Wittwer 1997, 1999 a+b). Entgegen dem in der beruflichen Weiterbildung herrschenden Paradigma, Erwachsenenbildung strukturell und nicht anders zu gestalten als schulische Berufsbildung, wollten die Berufsförderungswerke den Prinzipien der Erwachsenengerechtigkeit und der Behindertengemäßheit entschieden Rechnung

tragen. Diese Bestrebungen wurden durch den sogenannten Nikolauserlass der Bundesanstalt für Arbeit forciert: Nur derjenige besitzt fortan einen Anspruch auf eine Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation, der von seinem Behinderungsbild her die besonderen Leistungen eines Berufsförderungswerkes auch wirklich in Anspruch zu nehmen gezwungen ist. Diese besonderen Leistungen bestehen in einer Konzeption, die stark auf die Voraussetzungen der Teilnehmer, insbesondere ihre behinderungsbedingten Einschränkungen, aber auch ihre durch die Berufserfahrung geprägten Stärken zugeschnitten ist, sie beruht zudem auf den Leistungen eines psychologischen, sozialen und medizinischen Fachdienstes, dessen Mitarbeiter ihre Angebote interdisziplinär abstimmen und über Reha-Teams koordinieren (Wolf 1996).

*) Geschäftsführer der BBW Hamburg

- 1) Wertvolle Anregungen und Korrekturvorschläge verdanke ich Dr. Henry Aretz, Prof. Dr. Willi Brand, Ursula Dietrich, Reiner Eggerer, Silke Meinass-Tausendpfund, Dr. Hans-Peter Riedel, Ulrich Wittwer
- 2) unter Nichtvernachlässigung der Frauen wird künftig die männliche Sprachform gewählt
- 3) Er ist Anfang Mai 2000 als Veröffentlichung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Bundesförderungswerke erschienen und trägt den Titel „Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten. Der Abschlussbericht über das Forschungs- und Entwicklungsprojekt ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener – handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken (gbRE)“. Dem Autoren-Team gehören an: Wolfgang Seyd, Willi Brand, Henry Aretz, Frank Lönne, Silke Meinass-Tausendpfund, Michael Mentz, Andrea Naust-Lühr.



Damit waren die drei Prinzipien benannt, denen das Forschungs- und Entwicklungsprojekt gbRE – und mit dem Musterlehrgang in den 24 beteiligten Einrichtungen – verpflichtet war:

- Ganzheitlichkeit
- Handlungsorientierung⁴⁾ und
- interdisziplinäre Teamarbeit (Brand/Lönne 1998)

Für den Auftrag des Forschungs- und Entwicklungsprojektes bedeutet das,

- die Merkmale zu präzisieren, die das Bild von ganzheitlicher, handlungsorientierter und über Teamarbeit gesteuerter Rehabilitationsarbeit konkretisieren,
- den Musterlehrgang den Merkmalen entsprechend zu gestalten,
- das Konzept des Lehrgangs in der Praxis der Berufsförderungswerke zu erproben und zu evaluieren und
- für den Transfer der Erkenntnisse aus der Arbeit mit dem Musterlehrgang in den „Alltag“ der Berufsförderungswerke zu sorgen.

Es ging also im Projekt nicht darum, ein theoretisches Konstrukt von Handlungsorientierung und Ganzheitlichkeit auszuformen, sondern die Prinzipien möglichst „handfest“ in die Rehabilitationspraxis einzubringen (Seyd 1996a).

2. Forschungsfragen

Aus dem Projektauftrag ergaben sich auch die zentralen Forschungsfragen:

1. die Begriffe „Ganzheitlichkeit“ und „Handlungsorientierung“ zu präsentieren und mit entsprechenden Merkmalen zu konkretisieren,
2. ein tragfähiges Modell für die didaktische Arbeit nach dem Paradigma ganzheitlicher, handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation Erwachsener zu entwerfen,
3. das Modell gemeinsam mit den beteiligten Mitgliedern der Projektlehrgangs-Teams in eine Konzeption für die Lehrgangsarbeit umzusetzen,

⁴⁾ Zur theoretischen Grundlegung siehe auch Seyd 1997

4. die Konzeption in der praktischen Arbeit in jeweils einem Vorbereitungslehrgang und einem Projektlehrgang zu erproben,
5. ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren und Hinweise für ihre Weiterentwicklung zu ermitteln,
6. letztlich aber auch die Forschungs- und Entwicklungsstrategie auf ihre Tragfähigkeit und Funktionalität zu prüfen.

Natürlich war von Anfang an daran gedacht, ein Muster für Rehabilitationsarbeit zu entwerfen, das in der Alltagswirklichkeit zu verwenden sein würde. Deshalb sollten an dem Modell jene Merkmale herausgearbeitet werden, die mit Fug und Recht von Ganzheitlichkeit und Handlungsorientierung sprechen lassen und den Beförderungswerken die Einlösung ihrer im Grundlagenpapier zugesagten Konzeption ermöglichen.

3. Die Strategie des Forschungs- und Entwicklungsprojektes

Kern des Forschungs- und Entwicklungsprojektes war ein Lehrgang, der nach den Merkmalen ganzheitlicher und handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation in jedem der beteiligten Berufsförderungswerke gestaltet wurde. Ihm ging jeweils ein Rehabilitations-Vorbereitungslehrgang voraus, der ebenfalls nach den Merkmalen durchgeführt wurde. Aufgabe des Hamburger Wissenschaftler-Teams war es, die Kriterien für die Projektlehrgänge zu präzisieren, diese Lehrgänge gemeinsam mit den Mitarbeitern der Projektlehrgangs-Teams in den beteiligten Berufsförderungswerken zu konzipieren, die Berufsförderungswerk-Mitarbeiter für die ganzheitliche, handlungsorientierte Gestaltung der Lehrgänge zu qualifizieren und bei ihrer anspruchsvollen Aufgabe zu beraten. Zudem war die Lehrgangsarbeit zu betreuen, gemeinsam zu reflektieren und schließlich einer Bewertungskontrolle zu unterziehen. Selbstverständlich sollten die Erfahrungen mit dem Projektlehrgang in den Berufsförderungswerken schon während der Projektlaufzeit bei weiteren Lehrgängen nutzbar gemacht werden. Konstitutives Element des Projektes war, dass sich die für Projektlehrgänge zuständigen Mitarbeiter in Reha-Teams zusammen fanden. Diese waren interdisziplinär sowohl mit Mitarbeitern der Ausbildung als auch der Fachdienste besetzt. Das Forschungs- und Entwicklungskonzept wurde der anspruchsvollen Aufgabenstellung gemäß sehr komplex gestaltet.



Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten (Fortsetzung)

4. Zentrale Ergebnisse und Erkenntnisse

Die Ergebnisse und Erkenntnisse betreffen zum einen das didaktische Konzept der ganzheitlichen, handlungsorientierten beruflichen Rehabilitation Erwachsener, wie es gemeinsam mit dem Konzeptteam präzisiert worden war. Zum anderen richten sie sich auf die komplexe Strategie des Forschungs- und Entwicklungsprojektes.

4.1 Rahmenbedingungen

Die räumlichen und apparativen Voraussetzungen für handlungsorientierte Lernprozessgestaltung in den Berufsförderungswerken sind im Vergleich mit den öffentlichen Bildungseinrichtungen ausgesprochen gut. Die personelle Ausstattung reicht von „günstig“ bis „weniger günstig“. Vor allem die personelle Besetzung der Fachdienste, aber auch die Verhältniszahlen Ausbilder : Rehabilitanden unterscheiden sich zwischen den Einrichtungen erheblich.

4.2 Lernorte

Es hat sich im Projekt bestätigt, dass es schwer ist, den traditionell dominierenden (schulischen) Lernort Unterrichtsraum von seiner Steuerungsposition zu verdrängen und die Werkstatt oder die Übungsfirma mindestens zum gleichberechtigten Lernort zu machen. Wer zu beruflicher Handlungskompetenz führen will, muss sich jedoch von der Fächerstruktur und der mit einhergehenden Tendenzen zur Verschulung lösen. Die Übungsfirma ist in vielen Berufsförderungswerken konzeptionell nicht hinreichend mit den anderen Lernorten verzahnt oder gar integriert. Aus dem Betriebspraktikum lässt sich – das zeigen die Erfahrungen im Projektlehrgang – mehr machen als nur ein Hineinschnuppern in die betrieblichen Anforderungssituationen. Gleichwohl gehören diese Lernorte zu den stabilen Elementen beruflicher Qualifizierung in den Einrichtungen, da sie die Forderungen der Praxisnähe weitgehend einlösen. Das gilt jedoch weniger für den „Theorieteil“ in den Berufsförderungswerken; hier sollten die Lern- und Arbeitsanforderungen an betrieblichen Arbeitsplätzen stärker zu didaktischen Anhaltspunkten genommen werden.

4.3 Organisation der didaktischen Arbeit

Die Lernorganisationen in den Berufsförderungswerken war noch sehr von einer differenzierten Flächengliederung geprägt. Diese dient den Interessen der Lehrkräfte stärker als denen der Lernenden. Sie stellt eher auf „Prüfungskompetenzen“ denn auf berufliche Handlungskompetenz ab. Der Stundenplan ist für die Organisation auf Grundlage der Unterrichtsfächer ein notwendiges Instrument, aber unter der Maxime der Handlungsorientierung mit ihrem Anspruch, Lernende in die Planung und Gestaltung ihrer Lernsituationen verantwortlich einzubeziehen, kein angemessenes Planungsinstrument mehr. Im gbRE-Projekt wurde an den Grundfesten von Fächerzergliederung und Stundenplanung gerüttelt. Die Erfahrungen mit Lernfeldern und der Integration von (Schul-)Fächern waren durchweg positiv, wenngleich dieser Umschnitt die fachliche und didaktische Kompetenz vor allem der Ausbilder stark herausforderten.

4.4 Ziele und Inhalte

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen ganzheitlichkeit und handlungsorientierter teamgestützter Lehrgangsarbeit auf der einen und Eingliederungsquoten auf der anderen Seite lässt sich ohne weiteres feststellen; adressatenorientierte Lernformen lassen es nämlich zu, auch lernschwächere Teilnehmer erfolgreich in den Lehrgängen zu fördern, so dass unterschiedliche Startvoraussetzungen die Eindeutigkeit der Leistungsfeststellung von gbRE verhindern. Die Projektlehrgangsteam-Mitglieder hatten ein unterschiedlich entwickeltes Verständnis von der Zielsetzung „beruflicher Handlungskompetenz“. Sie waren auch gezwungen, aus prüfungstechnischen Gründen auf tradierte Methoden zurückzugreifen und damit das Ziel praxisnaher Qualifizierung dem Ziel prüfungsnahen Drills zumindest gegen Ende des Lehrgangs unterzuordnen.

Die Ausbildungsinhalte mussten die Vorgaben der Ausbildungsordnungen einlösen. Aber in den gbRE-Lehrgängen wurde mit Erfolg stärker auf Sozial- und Selbstkompetenz hingearbeitet – und das wurde von den Teilnehmern auch anerkannt.

4.5 Methoden und Materialien

Zwar war Gruppenarbeit sowohl in den Projekt- als auch in den Kontrollgängen- die bevorzugte Sozi-



alform, aber die gbRE-Lehrgänge waren vielfältiger gestaltet, sowohl hinsichtlich des Methoden- als auch des Materialeinsatzes: Es gab mehr Projekte, Lernaufträge und Rollenspiele, Systematisierungstechniken wurden entscheidender eingesetzt und häufiger Präsentationen von Arbeitsergebnissen durchgeführt als in den Kontroll-Lehrgängen. Der Zusammenhang zwischen methodischer und medialer Vielfalt auf der einen und höherer Sozial- und Selbstkompetenz und versierterem Einsatz von Handlungsstrategien auf der anderen Seite war eindeutig (Seyd 1997). Schließlich erhalten die Teilnehmer so ein Gestaltungsfeld, das ihnen die für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz nötigen Interaktions-, Dispositions-, Kommunikations-, Entscheidungs- und Reflexionsspielräume bietet (Kühnis 1987). Das Forschungs und Entwicklungsprojekt hat mithin bestätigt, dass eine Vielfalt von Methoden ergebnisorientiert eingesetzt werden sollte. Aber die Methoden und Materialien haben eben auch ihre je spezifische Funktion, die Teilnehmer ihre spezifische Akzeptanz und die Reha-Ausbilder ihre spezifischen didaktischen Qualifikationen (vgl. Seyd 1994). Dies gilt es bei der konkreten Ausgestaltung von Lernsituationen unterschieden zu berücksichtigen.

In neueren Ausbildungsordnungen (z.B. für Druckberufe) wird die Beherrschung von Planungs-, Moderations-, Präsentations- und Dokumentationstechniken verlangt. Diesen wurde in den Projektlehrgängen mehr Raum gewährt als in den Kontrolllehrgängen – mit dem Erfolg, dass die Teilnehmer mit diesen Techniken sicherer umgingen als Rehabilitanden aus den Kontrolllehrgängen.

4.6 Lernerfolgskontrollen und Zeugnisse

Wenn sich die Zielsetzung beruflicher Rehabilitation ändert („berufliche Handlungskompetenz“), dann ändern sich auch die Gegenstände der Erfolgsprüfungen, dann müssen auch entsprechende Mess- und Bewertungsverfahren eingesetzt werden. Das ist leichter gesagt als getan. Ausbilder haben – schon aufgrund der eigenen schulischen und beruflichen Sozialsituation – vielfältige Erfahrungen mit schriftlichen Klausuren, wenige nur mit differenzierten Beobachtungsverfahren. Genau diese sind aber heranzuziehen, wenn es beispielsweise um das Verhalten von Teilnehmern in Gruppenprozessen geht. Die Auseinandersetzung mit einer kniffligen Aufgabenstellung erfordert hochwertige Fähigkeiten in den Bereichen der Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz. Der Erfolg der Lernanstrengungen ist dann auch mit entsprechenden komplexen Kontrollverfahren zu

erfassen (Kundenberatungsgespräch, Projekt und Betriebsaufgaben, Fachgespräche etc.; vgl. Schmidt 2000). Das wiederum erfordert entsprechende Qualifizierung des vorhandenen Personals, es sind größere Zeitanteile für die Prüfung, Auswertung und Rückmeldung der erreichten Lernziele vorzusehen.

Ein Grundproblem der Lernerfolgskontrolle: Sozial- und Selbstkompetenz lassen sich nicht (trennscharf) durch standardisierte Testverfahren ermitteln. Insoweit entziehen sich die wirklich persönlichkeitsrelevanten Kompetenzen der schlichten Messung vermittels eingeführter Kontrollinstrumente (Schmidt 1998). Die Projektlehrgangsteams waren nicht alle sonderlich experimentierfreudig; hier und da wurden Erhebungsbögen für Sozial- und Selbstkompetenz entworfen und eingesetzt; aber der Schwerpunkt blieb leider bei den gewohnten schriftlichen Aufgaben. Eine systematische Bearbeitung dieser didaktischen Aufgabe unterblieb leider teils aus Zeit- und teils aus Kompetenzgründen.

Nicht viele anders stellte sich die Situation bei der Zeugnisgestaltung dar. Eine Reihe von Projektlehrgangsteams hat verbale Beurteilungen formuliert und verschiedene Formen von „Arbeitszeugnissen“ erstellt. Die Ergebnisse sind ermutigend⁵⁾, aber noch nicht verallgemeinerungsfähig.

Fördergespräche hatten sich als sinnvolle Einbettung (teils auch als „Dreh- und Angelpunkt“) der Lernerfolgskontrolle erwiesen; sie dienen u. a. der Besprechung von Ergebnissen der Leistungsmessung; so erhält der Lernende eine bessere Orientierung über seinen Leistungsstand und die von ihm noch zu erbringende Lernleistungen. Fördergespräche konnten jedoch noch nicht systematisch eingebracht, sondern nur sporadisch erprobt werden. Künftig wird es um ihre Verzahnung mit Erstellung und Pflege des individuellen Förder- und Integrationsplans und den schriftlichen und mündlichen Lernerfolgskontrollen zu einem praktikablen Steuerungs- und Kontrollinstrument für den Rehabilitationsverlauf gehen.

4.7 Kommunikationsstrukturen

Die traditionelle Ausbildung kennt den Schüler oft nur als Objekt des Lehrens, nicht als Subjekt gemeinsamer Lernprozesse. Insofern war nicht zu erwarten, dass eine Enthierarchisierung des Lern-

⁵⁾ Sie wurden in den Dokumentationen Band II und III aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt gbRE dargestellt.



Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten (Fortsetzung)

geschehens auf Antrieb gelingen und mit einer Selbstorganisation der Lernprozesse an die Stelle fremdgesteuerter Schulungen rücken würde. Mit Jours fixes in der Form von terminlich fest verankerten Wochenbesprechungen (Wie ist die Arbeit in der abgelaufenen Woche ausgefallen? Welche Inhalte „sitzen“, welche noch nicht? Welche Methoden haben sich bewährt, welche nicht? usw.) und Vorbesprechungen (Welche Schwerpunkte werden in der Lernarbeit der kommenden Woche gesetzt? Welche Methoden werden bevorzugt?) wurden gute Erfahrungen gemacht. Sie bieten **den** Ansatzpunkt, um Lernende in die Planung und Reflexion des Lerngeschehens einzubeziehen. Hier erwerben die Rehabilitanden auch Fähigkeiten, ihre Leistungen selbst zu planen und zu reflektieren und sich damit von der vorgabeorientierten Lernprozessgestaltung zu lösen (was im Hinblick auf die Abkehr von der vorgabeorientierten Tätigkeitsverrichtung und ihr Ersetzen durch eigenständige Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitshandlungen mit dem Ziel, die Eingliederungschancen nachhaltig zu verbessern, auch dringend geboten ist). Fazit: Jours fixes sind unerlässlich. Ihre Akzeptanz bei den Teilnehmern ist nicht zuletzt abhängig von der Entschiedenheit und vom Sachverstand, mit dem die Ausbilder dieses Instrument an sie herantragen und es gemeinsam mit ihnen zu einem selbstverständlichen Element der Rehabilitationsarbeit entwickeln.

Die Anerkennung der Rehabilitanden als gleichberechtigte Partner im Lerngeschehen rüttelt an der Identifikation von Ausbildern und Fachdienst-Mitarbeitern mit dem traditionellen Selbstverständnis als Experten mit entsprechendem Informationsvorsprung und entsprechender Gestaltungshoheit. Im gbRE-Projekt hat sich jedoch gezeigt: Wer Erfahrung mit Lernpartnern (anstelle „Umschülern“) sammeln konnte kehrt nicht wieder zu frontalen Lehr- und hierarchischen Umgangsformen zurück. Die Teilnehmer fordern – teils aus falschem Verständnis von Lernprozessen, teils aus Bequemlichkeit, teils aus Gewohnheit – leider oft auch selbst immer noch, dass sie zum Lehrobjekt gemacht und von eigenen Entscheidungen und der Verantwortung für sich selbst entlastet werden. Lehrkräfte kämpfen dann an zwei Fronten: Gegen Kollegen, die bei der vertrauten und meist auch komfortablen Vorgesetztenrolle bleiben wollen, – und denen sie sozusagen „die Preise verderben“ – und

gegen Rehabilitanden, die Lernsituationen als Konsumsituationen kennen gelernt haben und erhalten wissen möchten. Veränderte Arbeitsplatzanforderungen, in denen berufliche Handlungskompetenz gefordert wird, die weit über einen Fachkenntnisvorrat und versierte Fertigkeiten hinausgeht, machen jedoch eine radikale Veränderung der didaktischen Konzeption unausweichlich⁶⁾.

4.8 Selbstverständnis der Mitarbeiter

Im gbRE-Projekt hat sich erwiesen, dass Reha-Teams die Lern-, Beratungs- und Unterstützungsprozesse besser steuern und kontrollieren können als verordnete Einsatzpläne, fächerorientiertes Einzelkämpfertum, additive Fachdienstarbeiten und störanfallorientierte Problembewältigung. Aber Teamarbeit will gelernt und „gelebt“ sein; sie ergibt sich nicht von selbst. Vielmehr setzt sie die Verständigung über gemeinsame Aufgaben sowie die Beherrschung von Moderationstechniken und Konfliktlösungsstrategien voraus. Die Berufsförderungswerk-Mitarbeiter müssen zur Teamarbeit bereit sein, sie müssen sich anderen Mitarbeitern öffnen, sie kritisieren und deren Kritik ertragen können.

Teamarbeit ersetzt nicht die individuelle Arbeit; es bedarf einer sorgfältigen Abstimmung der beiden Arbeitsformen. Teamarbeit führt – zumindest in der Anfangsphase – zu Mehraufwand durch ungewohnte und zunächst auch oft wenig effiziente Verständigungs- und Abstimmungsprozeduren. Zur Teamarbeit wurden im gbRE-Projekt mehrere Fortbildungen durchgeführt und viele Erkenntnisse gewonnen. Aber die Teamarbeit hat sich noch nicht als selbstverständlich etablieren können. An ihr muss in den Berufsförderungswerken weiter gefeilt werden um sie gegen den Rückfall in anweisungsorientierten Organisationsformen zu schützen.

⁶⁾ wie jüngst wieder in der Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2000 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Ausdruck gebracht worden ist (Beilage zu „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ 3/2000)



Funktionierende Teams bündeln Kompetenzen der einzelnen Mitglieder, sie fördern die Kreativität, sie unterstützen ihre Teilnehmer und erschließen wichtige zusätzliche Ressourcen. Aber sie müssen unter stabilen Rahmenbedingungen arbeiten können. Die Mitglieder müssen die Möglichkeiten haben, ihre Teamprozesse zu entwickeln, und sie müssen dabei Unterstützung erfahren, indem sie beispielsweise durch kompetente Kollegen, Führungskräfte oder externe Moderatoren beraten und unterstützt werden.

5. Die Wirksamkeit des gewählten Forschungsansatzes

Der Forschungsansatz war nicht nur sehr komplex, sondern auch sehr aufwendig, der Entwicklungsaspekt stand nicht nur zu Beginn des Projektes im Vordergrund, sondern durchzog fast die gesamte Laufzeit. Insofern ist der Evaluationsaspekt eher zurückhaltend verfolgt worden. Vorrang hatte nicht das Ziel, methodisch streng (und entsprechend aufwendig) kontrollierte Forschungsergebnisse zu gewinnen. Der Verwendungszusammenhang – Optimierung der Leistungen der Berufsförderungswerke – stand eindeutig im Vordergrund.

Bei der Evaluation hat sich gezeigt, dass der Anspruch, Ergebnisse schriftlicher und mündlicher Erhebungen zeitnah den Untersuchungspersonen rückzumelden („Monitoring“), um sie für deren Arbeit verfügbar zu machen, begrenzte Datenmengen voraussetzt, die zügig zu verarbeiten sind, aber zugleich einen Verzicht auf umfassendere Befunde mit sich bringen. Die Befragungen im Projekt waren demgegenüber recht detailliert angelegt und deshalb sehr umfangreich. Sie erbrachten eine Fülle an Erkenntnissen, die im Abschlußbericht ausführlich dargestellt wurden (Seyd u.a. 2000).

6. Folgerungen und Perspektiven

In einem Punkt war das Forschungs- und Entwicklungsprojekt gbRE nicht so erfolgreich, wie das 1995 erwartet worden war: Die Erkenntnis aus dem Projektlehrgang wurde nur in wenigen Einrichtungen unmittelbar auf weitere Lehrgänge übertragen. In den meisten Einrichtungen arbeiteten die Projektlehrgangs-Teams relativ isoliert. Es wurde weniger Kenntnis von ihrer Arbeit genommen, als es diese wichtige Innovationsarbeit verdient hätte. Insofern zeigte sich schon im Jahre 1998, dass das Umfeld der Projektlehrgänge zu wenig innovationsbereit bzw. zu reformresistent war, als dass sich

die positiven Erfahrungen mit den Projektlehrgängen gleichsam von selbst in der Arbeit der Berufsförderungswerke niedergeschlagen hätten. Es bedurfte offenbar zusätzlicher Impulse – anders ausgedrückt: Die Entwicklung und Erprobung der Kategorien ganzheitlicher handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation war das eine, die Übertragung der Erkenntnisse und Erfahrung aus dem Projektlehrgang in weitere Lehrgänge war das andere.

Deshalb wurde das Hamburger Wissenschaftler-Team schon Mitte 1997 aufgefordert, ein Konzept für ein Transferprojekt zu entwickeln. Inzwischen wurde dieses Transferprojekt von der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke in Anspruch genommen; 11 Berufsförderungswerke werden intensiv in ihren Entwicklungsprozessen unterstützt, auf Arbeitsgemeinschaftsebene 26 Berufsförderungswerke eingehend beraten.

Inzwischen wurde ein Katalog an Qualitätskriterien entwickelt, der

- die drei zentralen Prinzipien Ganzheitlichkeit, Handlungsorientierung und interdisziplinäre Teamarbeit präzisiert,
- die 20 wichtigsten Merkmale ganzheitlicher handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation beschreibt und
- die 6 im Rahmenvertrag zwischen Reha-Trägern und den Berufsförderungswerken vereinbarten Instrumente der Qualitätssicherung skizziert (siehe Anhang).

Diese Qualitätskriterien sollen der Weiterentwicklung und Umsetzung der rehabilitationsdidaktischen Konzeption der Berufsförderungswerke weitere Impulse geben.

7. Resümee

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt gbRE zeichnet sich in mehrfacher Hinsicht aus: Seine Ergebnisse und Erkenntnisse machen sich die Berufsförderungswerke unmittelbar in der Gestaltung ihrer Rehabilitationsarbeit zunutze. Damit lösen sie ihr Versprechen ein, ganzheitlich, handlungsorientiert und teamorganisiert zu arbeiten. Das gbRE-Projekt hat die Kriterien ganzheitlich handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation deutlich herausgearbeitet. Damit kann die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke mit Fug und Recht in Anspruch nehmen, einen Qualitätsstandard geschaffen zu haben, der nicht ohne weiteres überboten werden kann.



**Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten
(Fortsetzung)**

**Kommentierte Qualitätskriterien
für die ganzheitliche handlungsorientierte
berufliche Rehabilitation Erwachsener (ghbRE)**

entwickelt aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt der Universität Hamburg: „Ganzheitliche berufliche Rehabilitation Erwachsener. Handlungsorientierte Gestaltung von Lernsituationen in Berufsförderungswerken“ (Laufzeit 01.07.95 – 30.09.99).

Prinzipien	Erläuterungen
Ganzheitlichkeit	<p>„Ganzheitlichkeit“ kann viererlei bedeuten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Wir handeln mit „Kopf, Herz und Hand“. Dem entsprechend gilt es, neben der kognitiven auch die emotionale und die motorische Dimension im Lernprozess anzusprechen und sie alle zusammen für den Lern- und Entwicklungsprozess zu nutzen. Berufliche Rehabilitation ist auch Persönlichkeitsentwicklung. ● Ausgangspunkt ist der Rehabilitand als „ganzer Mensch“ mit seinen Stärken und Schwächen, Erfahrungen, Neigungen und Interessen. Ängsten und Hoffnungen. ● Die Leistungen der Berufsförderungswerke basieren auf interdisziplinärer Zusammenarbeit von Reha-Ausbildern, Reha-Beratern, Psychologen und Ärzten¹⁾. ● Rehabilitation reicht von der Vorlaufphase bis zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung.
Handlungsorientierung	<p>Zielbild beruflicher Rehabilitation ist die berufliche Handlungskompetenz der Teilnehmer (einschließend Sozial- und Selbstkompetenz).²⁾ Sie orientiert sich an der aktuellen und zukünftigen Lebens- und Berufssituation der Rehabilitanden und motiviert für lebenslanges Lernen. In den Lernprozessen greift sie deren Vorerfahrungen auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Die Lernaktivitäten fördern selbstverantwortliches Handeln im größtmöglichen Umfang. Deshalb werden Aktivitäts-, Dispositions-, Entscheidungs- und Kommunikationsspielräume gewährt. Die Lernprozesse werden nach dem Modell der vollständigen Handlung gestaltet: mit den Phasen Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle, Auswertung.

1) Die Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke hat dazu ein Grundsatzpapier „Die Entwicklung der rehabilitationsbegleitenden Dienste (Medizin, Psychologie, Sozialarbeit/Sozialpädagogik) zu einem integrierten Rehafachdienst“ beschlossen (Stand 18.5.99).

2) Die Offenheit für und das Interesse an der (Weiter-)Entwicklung der Prinzipien, Merkmale und Instrumente ist ebenfalls ein wesentliches Merkmal ganzheitlicher, handlungsorientierter beruflicher Rehabilitation.



Prinzipien	Erläuterungen
	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Lernbedingungen sind auf selbstbestimmtes Lernen zugeschnitten: Raumgestaltung, Ausstattung, Zeitmanagement, Selbstverständnis- und Interaktionsformen der Lehrenden und Lernenden wirken unterstützend.
Interdisziplinäre Teamarbeit	Das Reha-Team ist Dreh- und Angelpunkt der Rehabilitationsaktivitäten. Hier wird der Reha-Prozess inhaltlich und zeitlich gesteuert. Reha-Ausbilder, Reha-Berater, Psychologen und Ärzte sind im Reha-Team vertreten. ³⁾

Merkmale	Erläuterungen
1.1 Persönlichkeitsentwicklung und Integrationsförderung	Die Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsarbeit dient der Einlösung der Prinzipien ganzheitlicher, handlungsorientierter, teamgesteuerter beruflicher Rehabilitation. Schon weit vor der Abschlussprüfung wird die berufliche Wiedereingliederung unter Einschluss eines Bewerbungstrainings und einer kontinuierlichen Bewerbungsberatung unterstützt. Das beginnt mit der Vorbereitung des Betriebspraktikums und setzt sich bis in individuelle Beratungen auch noch nach Maßnahmeende fort.
1.2 Methoden	GhbRE verlangt ein erweitertes und abgestimmtes Repertoire an Methoden, bevorzugt eingesetzt werden die Rehabilitanden einbeziehende und aktivierende Methoden. Jede Methode, z.B. Lernauftrag, Gruppenarbeit, Planspiel, Rollenspiel, Fallstudie, Leittext, Projekt, Expertenvortrag etc, ist allerdings nur im Hinblick auf die jeweilige Thematik, die Akteure, die Situation und die Ziele optimal. Dementsprechend ist die Auswahl zu treffen. Unverzichtbar ist projektartiges Lernen bis hin zu zeitlich umfangreicheren und komplexeren Projekten. Ergänzend kommen z.B. Interviews, Exkursionen, Trainings- und Auswertungsgespräche hinzu.
1.3 Techniken	GhbRE verlangt ein erweitertes Repertoire an „Techniken“ sowohl auf der Ebene der Arbeit im Reha-Team als auch bei der Arbeit mit den Rehabilitanden: Hierzu gehören Gesprächs- und Moderationstechniken, Planungs-, Kreativitäts- und Strukturierungstechniken, Präsentationstechniken, Reflexionstechniken. Unterstützt werden die Arbeitsprozesse durch Konzentrations-, Entspannungs- und Bewegungsübungen.
1.4 Sozialformen	Verschiedene Sozialformen (Einzelarbeit, Paararbeit, Gruppenarbeit und Plenararbeit) wechseln sich während der Lernprozesse ab und werden sorgfältig geplant und reflektiert. Dem Lernen und Kommunizieren in Gruppen kommt im Hinblick auf künftige Teamarbeit im beruflichen Arbeitsprozess besondere Bedeutung zu.

³⁾ Hier ist zu verweisen auf das im gbRE-Forschungs- und Entwicklungsprojekt entwickelte und von der Geschäftsführerkonferenz im Oktober 1997 für die Projektlehrgänge beschlossene Papier „Grundsätze für die Arbeit von Reha-Teams“.



**Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten
(Fortsetzung)**

Merkmale	Erläuterungen
<p>1.5 Materialien und Medien</p>	<p>Materialien und Medien unterstützen den Lernprozess, indem sie Lerninhalte veranschaulichen; noch intensiver ist die Unterstützung, wenn an oder mit den Materialien und Medien praktisch gearbeitet werden kann. Die Bandbreite reicht von der Wandtafel oder dem Projektor über Arbeitsblätter, Metaplan-Wände, Karten und Flipcharts, Video-Ausrüstung bis hin zu elektronischen Medien wie PC und Internetzugang, aber auch Telefon, Fax und Kopiermöglichkeiten. Den Mitarbeitern und den Rehabilitanden stehen auch Telefon, Fax und Kopiermöglichkeiten sowie eine Handbibliothek zur Verfügung.</p>
<p>1.6 Lernerfolgskontrollen</p>	<p>Die Lernerfolgskontrollen spannen den Bogen zu den verfolgten Lernzielen. Nicht nur die Fachkompetenz, sondern die berufliche Handlungskompetenz (einschließend Sozial- und Selbstkompetenz) insgesamt wird beurteilt. Tests und Klausuren gehören ebenso zum Repertoire wie Arbeitsaufträge, Präsentationsbewertungen und Beobachtungsbögen mit Selbst- und Fremdeinschätzungen. Bewertungen durch Noten, verbale Beurteilungen und ausführliche Rückmeldungen zum Leistungsstand sind miteinander koordiniert.</p>
<p>1.7 Fördergespräche</p>	<p>In persönlichen Gesprächen wird den Rehabilitanden ihr Lernfortschritt gespiegelt. Diese Gespräche werden in regelmäßigen Abständen anberaumt und kriterienorientiert durchgeführt. Sie werden in die Lernerfolgskontrolle eingebettet, weisen systematisch Stärken und Schwächen des Rehabilitanden aus und liefern Ansatzpunkte für die individuelle Förderplanung.</p>
<p>1.8 Zeugnisse</p>	<p>Dem Rehabilitanden wird zweimal ein BFW-Zeugnis⁴⁾ ausgehändigt: wenn er sich um einen Praktikumsplatz bemüht und wenn er sich um einen Arbeitsplatz bewirbt. Die Zeugnisse entsprechen – als Zwischen- bzw. Abschlusszeugnis – den Anforderungen von Arbeitszeugnissen, in denen die Leistungsfähigkeit des Rehabilitanden bezogen auf potentielle Arbeitgeber positiv beurteilt wird.</p>
<p>1.9 Prüfungsvorbereitung</p>	<p>Die systematische und langfristige Prüfungsvorbereitung richtet sich auf folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kontinuierliche Wiederholung des Lernstoffs – Planung der individuellen Vorbereitungsaktivitäten – Strategisches Verhalten in der Prüfung – psychische Einstimmung auf die Prüfungssituation.

4) Der Begriff „Zeugnis“ ist der schulischen Lernorganisation entlehnt. Davon will sich berufliche Rehabilitation Erwachsener bewusst absetzen. Rückmeldungen über den jeweils erreichten Leistungsstand erhält der Teilnehmer in Lernerfolgskontrollen und Fördergesprächen. Sie werden über den individuellen Förderplan als Instrument zur Steuerung des Rehabilitationsprozesses koordiniert.



Merkmale	Erläuterungen
2.1 Reha-Teams	Die Berufsförderungswerke bieten neben fachkundiger und teilnehmergerechter Bildung soziale, psychologische und medizinische Beratung und Unterstützung an. Diese Leistungskomponenten werden im interdisziplinären Reha-Team als Steuerungsinstanz des Reha-Prozesses miteinander verschränkt und aufeinander abgestimmt. Die Mitglieder des Reha-Teams sprechen ihre Einzelleistungen ebenso miteinander ab, wie sie sich ein gemeinsames Bild vom Leistungsstand und Förderbedarf der Rehabilitanden und der Lerngruppe verschaffen. Sie sind für die konzeptionelle Planung und organisatorische Durchführung des Reha-Prozesses verantwortlich. Sie tragen auch die Ergebnisverantwortung.
2.2 Teamsitzungen	Reha-Team-Sitzungen finden regelmäßig statt. Sie werden sorgfältig vorbereitet, ergebnisorientiert moderiert und protokolliert. Die Treffen dienen der inhaltlichen und methodischen Planung, der Abstimmung der interdisziplinären Beratung und Unterstützung, der Erörterung der persönlichen und sozialen Situationen der Rehabilitanden im Reha-Prozess und der Reflexion der Teamarbeit.
2.3 Jour fixe (Wochenbesprechung)	Durch regelmäßige Wochenbesprechungen (Jour fixe) lernen die Rehabilitanden ihre Lernprozesse gemeinsam mit dem Reha-Team zu reflektieren und zu planen. Die Treffen dienen der Rückmeldung zu den in der jeweiligen Vorwoche erlebten Bildungsabschnitten und den Verabredungen für die konkrete Planung der kommenden Woche. Außerdem werden Informationen ausgetauscht, Verabredungen zur Lernorganisation getroffen und soziale Situationen reflektiert. Die Planung, Durchführung und Ergebnissicherung werden nach und nach den Rehabilitanden überantwortet.
2.4 Dokumentation	In der Arbeit mit den Rehabilitanden ebenso wie bei der Arbeit des Reha-Teams gibt es vielfältige Anlässe zur Dokumentation: Besprechungen werden protokolliert, Pläne erstellt, Arbeitsergebnisse festgehalten, Erfahrungen kommentiert. Anhand einer systematisch verabredeten Dokumentation lässt sich auf die festgehaltenen Erfahrungen zurück greifen und aufwendige Neuplanungszeit sparen.



**Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten
(Fortsetzung)**

Merkmale	Erläuterungen
<p>3.1 Lernortintegration</p>	<p>Die Lernorte für die Entwicklung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten, also Werkstatt, Labor, Übungsfirma, und die „theoretischen“ Unterrichte und Trainings werden inhaltlich, personell und methodisch integriert.</p>
<p>3.2 Fächerintegration</p>	<p>Studentafel und Stundenplan werden abgelöst durch Lernfelder und flexible Wocheneinsatzpläne für die Mitarbeiter, die sich nach inhaltlichen und methodischen Notwendigkeiten ausrichten. Theorie und Praxis werden auch personell integriert, Vorbereitungs- mit Hauptmaßnahmen inhaltlich und personell verzahnt.</p>
<p>3.3 Orientierungsphase</p>	<p>In der Vorbereitungsmaßnahme wird die erste Woche als Orientierungswoche gestaltet: Die Rehabilitanden lernen die Einrichtung und ihre Angebote genau kennen, sie entwickeln eine erste klare Vorstellung von ihrem zukünftigen Beruf und werden in das Konzept ghbRE eingeführt. Diese drei Aspekte werden im weiteren Verlauf der Rehabilitationsmaßnahme in Feedbacksituationen und in Phasen der Berufsorientierung und Bewerbungsberatung aufgegriffen und vertieft.</p>
<p>3.4 Betriebspraktikum</p>	<p>Das Betriebspraktikum wird gemeinsam mit den Rehabilitanden systematisch vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet. Bewerbungstraining und Verabredungen über die Gestaltung des Praktikums gehen voraus. Die Rehabilitanden werden in der Regel an den Praktikumsplätzen besucht, und Gespräche mit den Praktikumsgebern werden geführt. Das Praktikum wird anhand eines Fragebogens ausgewertet und mündlich in der Lerngruppe nachbereitet.</p>



Merkmale	Erläuterungen
4.1 Personal- ausstattung	<p>Die Personalkapazität an Reha-Ausbildern, Reha-Beratern, Psychologen und medizinischem Fachpersonal wird so bemessen, dass die Mitarbeiter den Reha-Prozess im Team gemeinsam, kontinuierlich und qualifiziert planen, steuern, begleiten, reflektieren und dokumentieren können. Die gemeinsamen Aktivitäten beginnen bei der Orientierungsphase und enden bei der Prüfungsvorbereitung und Integrationsförderung.</p>
4.2 Räume/ Ausstattung	<p>Die Räume ermöglichen die Lernarbeit in unterschiedlichen Sozialformen, z.B. Einzel-, Gruppen- und Plenararbeit. Die Reha-Teams verfügen über angemessene Arbeitsplätze und Teamarbeitsmöglichkeiten. Die Ausstattung der Räume unterstützt die regelmäßige Arbeit mit Visualisierungs- und Moderationsmaterialien.</p>
4.3 Budget	<p>Jede Lerngruppe verfügt über ein Budget in begrenzter Form zur Organisation von Zusatzmaterialien, Exkursionen, sozialer Anlässe.</p>



Ganzheitlich rehabilitieren, Lernsituationen handlungsorientiert gestalten (Fortsetzung)

Instrumente zur Qualitätssicherung	Erläuterungen zum Rahmenvertrag
I Individueller Förderplanung	Die Förderplanung wird systematisch anhand eines Leitfadens durchgeführt. Die Rehabilitanden werden in die Förderplanung einbezogen. Es geht um ihre Stärken und Schwächen, die zu fördern bzw. zu überwinden vereinbart wird. Der Förderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben und mündet in einen Integrationsplan.
II Leistungshandbuch	Die vom BFW erbrachten Leistungen werden darin umfassend beschrieben, damit die Angebote der verschiedenen Einrichtungen von den Reha-Trägern verglichen und die Angemessenheit der jeweiligen Kosten festgestellt werden kann. Das Leistungshandbuch stellt den Ist-Zustand dar – Entwicklungsperspektiven sind als solche zu kennzeichnen – und wird kontinuierlich fortgeschrieben. Es liefert die Grundlage für eine permanente Qualitätssicherung.
III Regelmäßige Teilnehmerbefragung	Die Teilnehmer sammeln vielfältige Erfahrungen in der Rehabilitationsmaßnahme; ihre Eindrücke sollen zur ständigen Verbesserung des Angebotes genutzt werden. Deshalb werden sie regelmäßig (5x während der Maßnahme) nach ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen des Berufsförderungswerks befragt. Die Befragungen sollen kurz und einfach zu handhaben.
IV Ergebnisdokumentation	Niedrige Abbruchquoten, Prüfungserfolg und Wiedereingliederung sind die drei maßgeblichen Erfolgskennziffern der Arbeit in den Berufsförderungswerken. Sie sind berufsbezogen zu ermitteln und über einen längeren Zeitraum zu beobachten.
V Teilnehmerbezogene Verlaufs- und Abschlussberichte	Bricht ein Teilnehmer die Maßnahme ab, wird – anhand des individuellen Förderplans – dokumentiert, welche Leistungen er empfangen hat, warum die Angebote des BFWes nicht erfolgreich waren und welche Perspektive sich ihm außerhalb des BFW eröffnet.
VI Nachbefragungen	Der Prüfungsabschluss ist ein Teilerfolg, die Wiedereingliederung stellt den erfolgreichen Abschluss der beruflichen Rehabilitation dar. Dieser Erfolg wird ermittelt. (Dazu sind telefonischen Nachbefragungen 6–12 Wochen nach Maßnahme sinnvoll, aber auch die Jahresbefragung der ARGE BFWes.)

Transferteam ghbRE⁵⁾, 23. 2. 2000

⁵⁾ Das Papier wurde auf der Geschäftsführer-Tagung am 23.02.2000 im Berufsförderungswerk Leipzig verteilt.