



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 - 2003 im Bundesgebiet

Maßnahmeart	Teilnahmequoten in %					
	Deutsche			Ausländer		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Umschulung	2	2	1	1	2	2
Kurse für den beruflichen Aufstieg	3	3	3	3	2	1
Einarbeitungskurse	6	7	6	4	3	2
Anpassungskurse	13	12	11	5	6	4
Sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf	9	10	10	3	2	6
Teilnahme an mindestens einer der genannten Maßnahmen = Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im letzten Jahr	31	30	27	15	12	13

Quelle: BMBF (Hg): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin 2006 (Teilnahmequote)



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Teilnahme an öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung

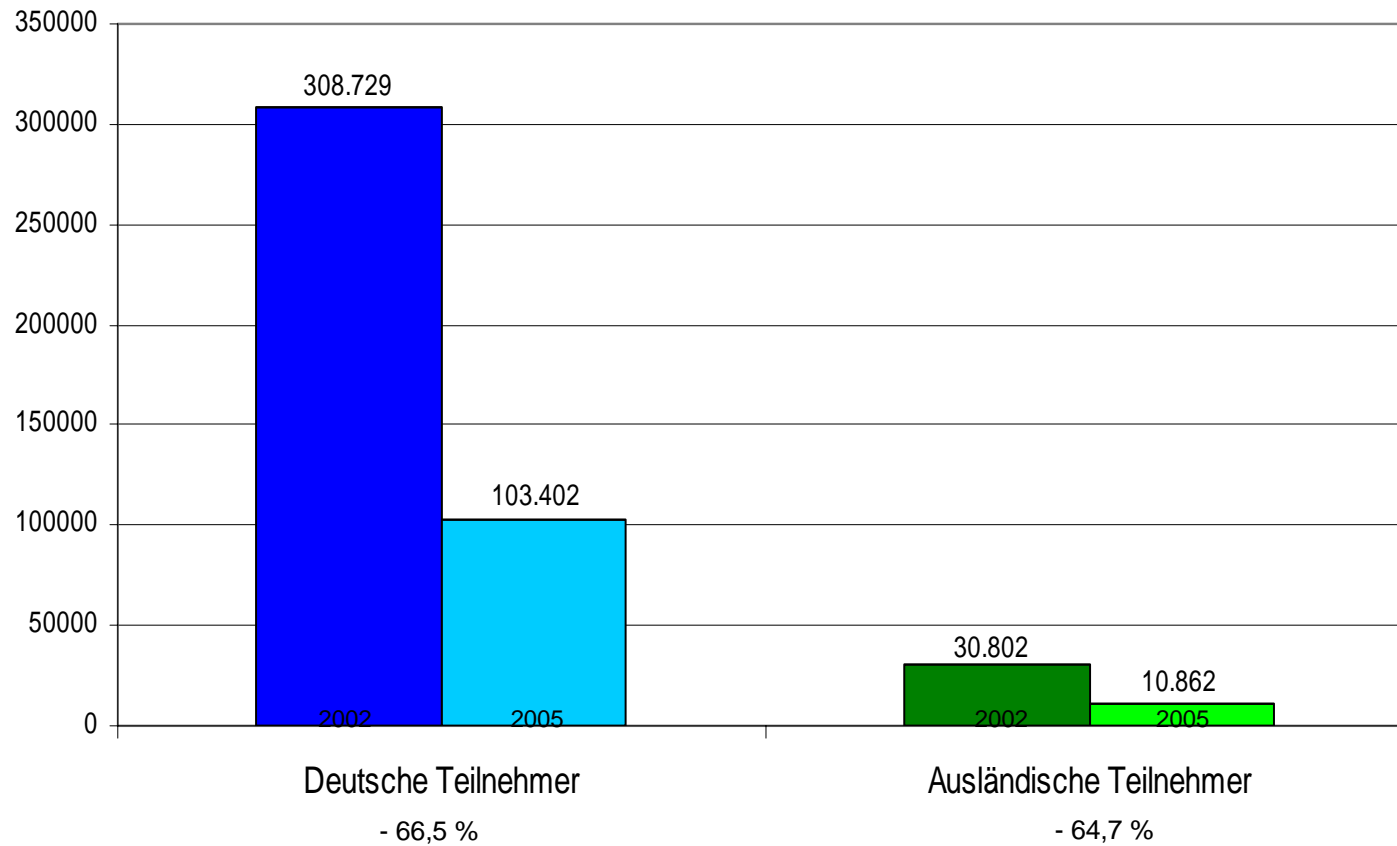
	2002	2003	2004	2005
Deutsche	90,8 % (308.729)	90,7 % (235.779)	90,4 % (166.764)	90,4 % (103.402)
Ausländer	9,1 % (30.802)	9,2 % (23.875)	9,5 % (17.488)	9,5 % (10.862)

Quelle: Sonderabfrage bei der BA 8/2006; Prozentangabe = eigene Berechnungen (Teilnehmeranteil)



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung an FBW-Maßnahmen 2002 - 2005 (Bestand)



Quelle: Sonderabfrage bei der Bundesagentur für Arbeit 8/2006; eigene Berechnungen



Die Bedeutung kultureller Standards für das Verhalten einzelner Individuen darf nicht überbewertet werden.

Trainerinnen und Trainer herkunftsgemischter Lerngruppen sollten aber um kulturspezifische Verhaltensnormen wissen, die speziell im Unterricht von Bedeutung sein können.



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung
– neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

High-context-, Wir-Kultur	Low-context-, Ich-Kultur
Teilnehmer äußern sich im Unterricht nur, wenn sie aufgerufen werden	Teilnehmer äußern sich im Unterricht spontan
Von Dozenten wird erwartet, dass sie alle Antworten kennen	Dozenten brauchen nicht alles zu wissen
Einem Dozenten widerspricht man nicht; er wird auch nicht kritisiert	Teilnehmer können widersprechen und den Dozenten kritisieren
Der Dozent gilt auch außerhalb des Unterrichts als Vorbild	Außerhalb des Unterrichts haben Dozenten keinen herausgehobenen Status
Harmonie ist stets zu wahren	Kritik und wissenschaftlicher Streit gelten als fruchtbar

Dietrich von Queis: Einflüsse kultureller Verhaltensstandards auf den Lehr-, Lernprozess (unv. Manuskript); Hamburg, Oktober 2005



Mit Zweitsprachigkeit umzugehen, ist eine Anforderung der Migration, die auch das Lehrpersonal angeht.

Trainerinnen und Trainer gemischter Lerngruppen sollten über Grundkenntnisse der Zweitsprachendidaktik verfügen.

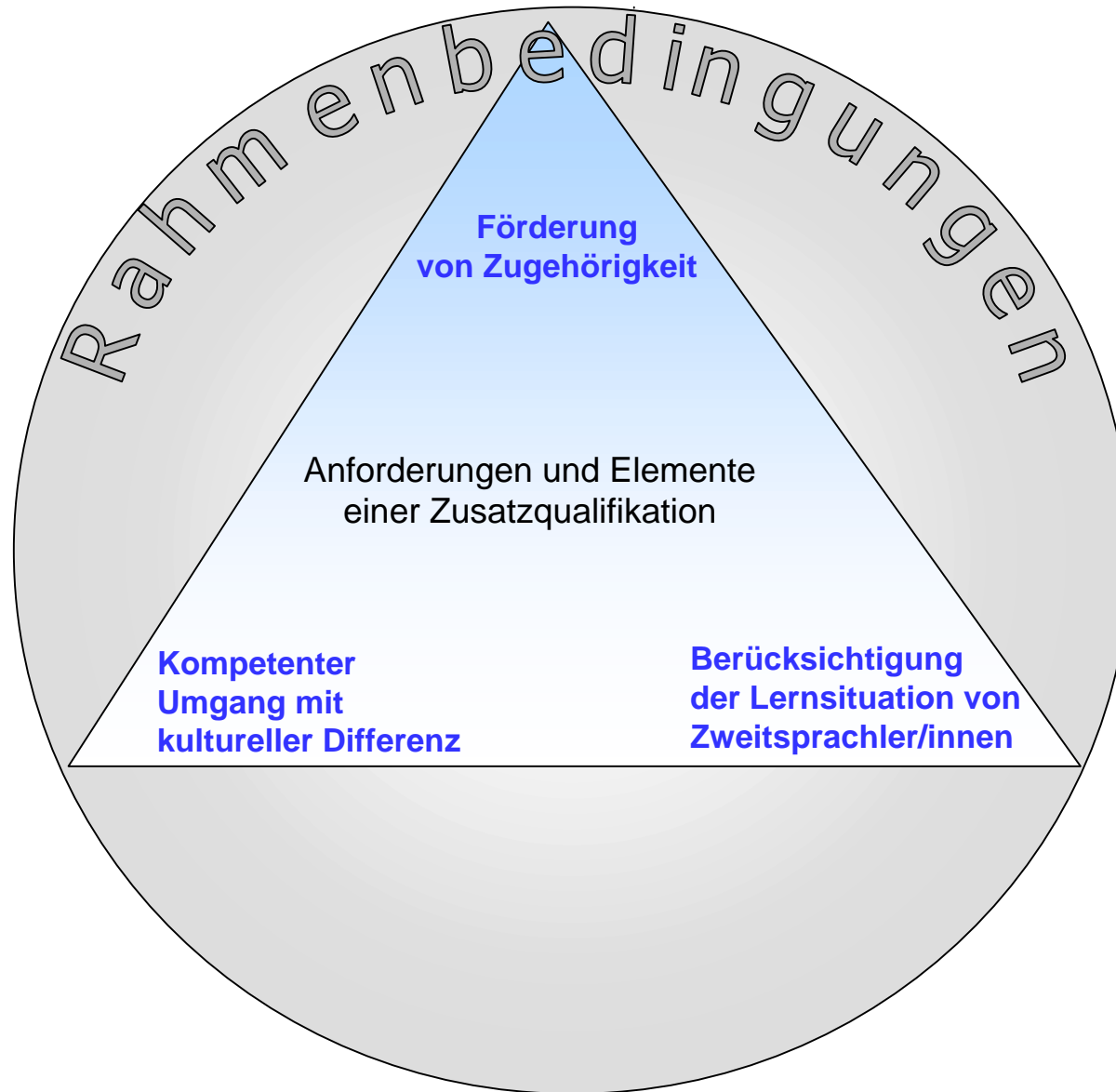


Asymmetrische Kommunikationssituationen begünstigen einen Rückzug von Migrantinnen und Migranten aus dem aktiven Lernprozess.

Das Lehrpersonal kann dem entgegenwirken, indem es die Zugehörigkeit aller Kursteilnehmenden zur Lerngruppe unterstützt.



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?





Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Arbeitslosenquoten

	2002	2003	2004	2005
Deutsche	10,2 %	11,0 %	11,0 %	12,1 %
Ausländer	19,1 %	20,4 %	20,3 %	25,2 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Jahresbericht 2005: Zivil-abhängige deutsche und ausländische Erwerbspersonen



§ 9

Anforderungen an Maßnahmen für die Förderung

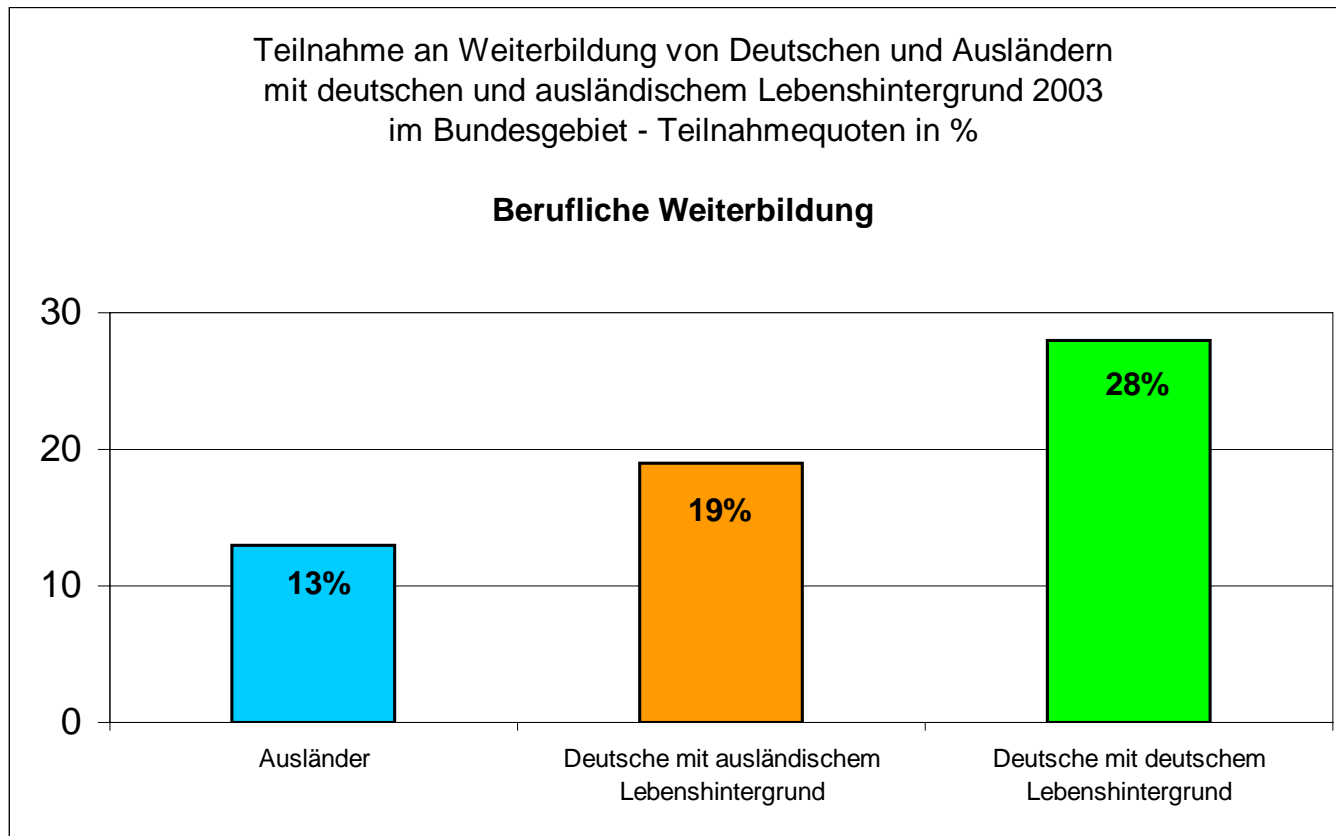
- (1) Das Vorliegen der maßnahmebezogenen Voraussetzungen nach § 85 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch setzt voraus, dass bezogen auf alle Maßnahmen, für die der Träger eine Zulassung für die Förderung beantragt,
1. die Lehrgangsziele, Dauer und Inhalte jeweils auf die Lernvoraussetzungen der erwarteten Zielgruppe und das Bildungsziel hin konzipiert und die räumliche, personelle und technische Ausstattung (für) die Umsetzung der Lernziele gewährleistet sind ...,

.....
 8. im erforderlichen Umfang notwendige praktische Lernphasen integriert werden.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 28, ausgegeben zu Bonn am 22. Juni 2004; Anerkennungs- und Zulassungsverordnung zur Weiterbildung (AZWV)



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

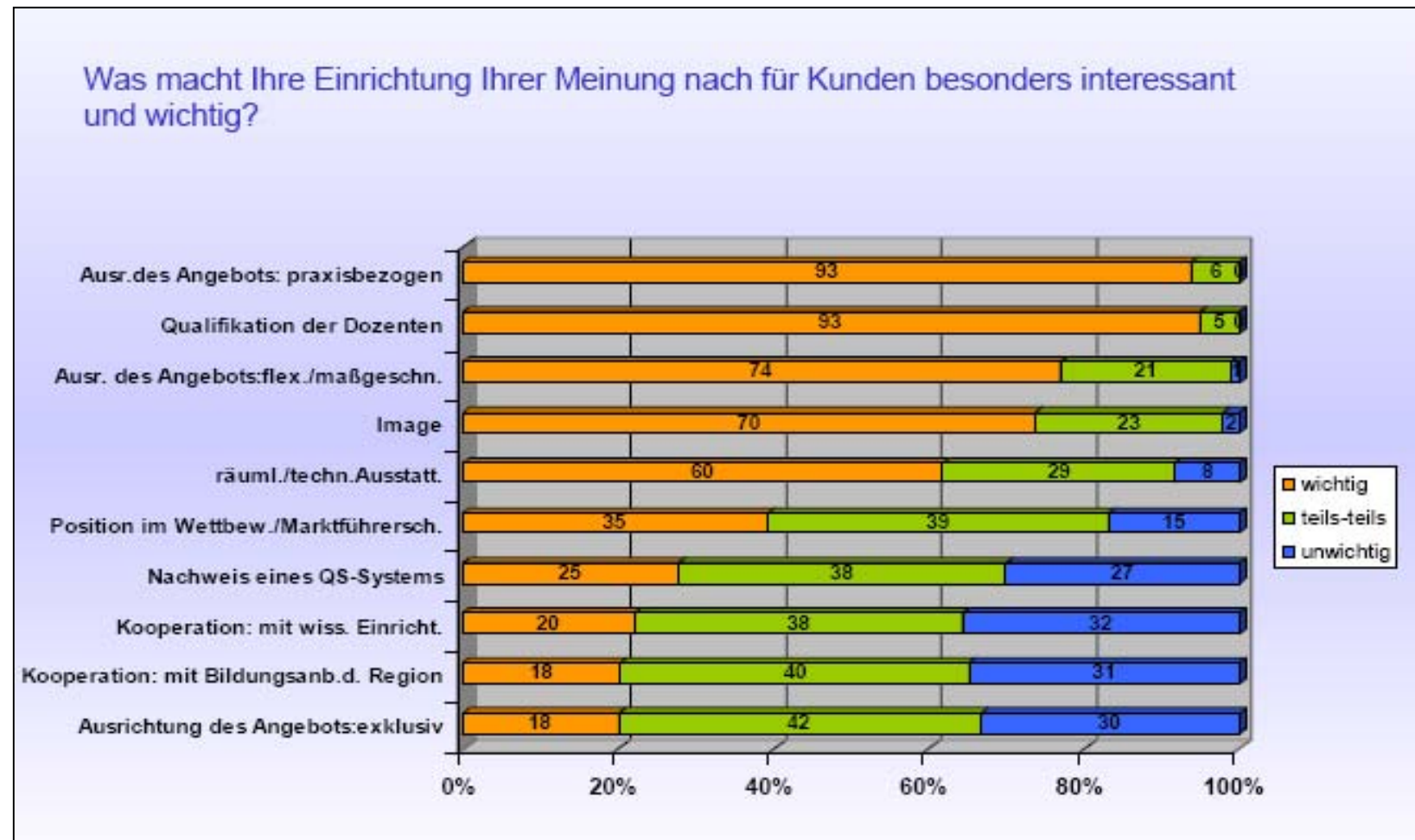


Teilnahmequote = Teilnahme an mindestens einer Maßnahme

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2004 in BMBF (Hg): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin 2005



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?



Umfrage 2003; N = 2695; Differenz zu 100: „Weiß nicht“ oder k.A.

Quelle: Die Weiterbildungslandschaft im Blickwinkel des wbmonitor (Teil 1). Gisela Feller; Hans-Joachim Schade



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Ausländeranteile nach Staatsangehörigkeiten in öffentlich geförderten Weiterbildungskursen in der Datenverarbeitung in 2003 (alle Niveaus)

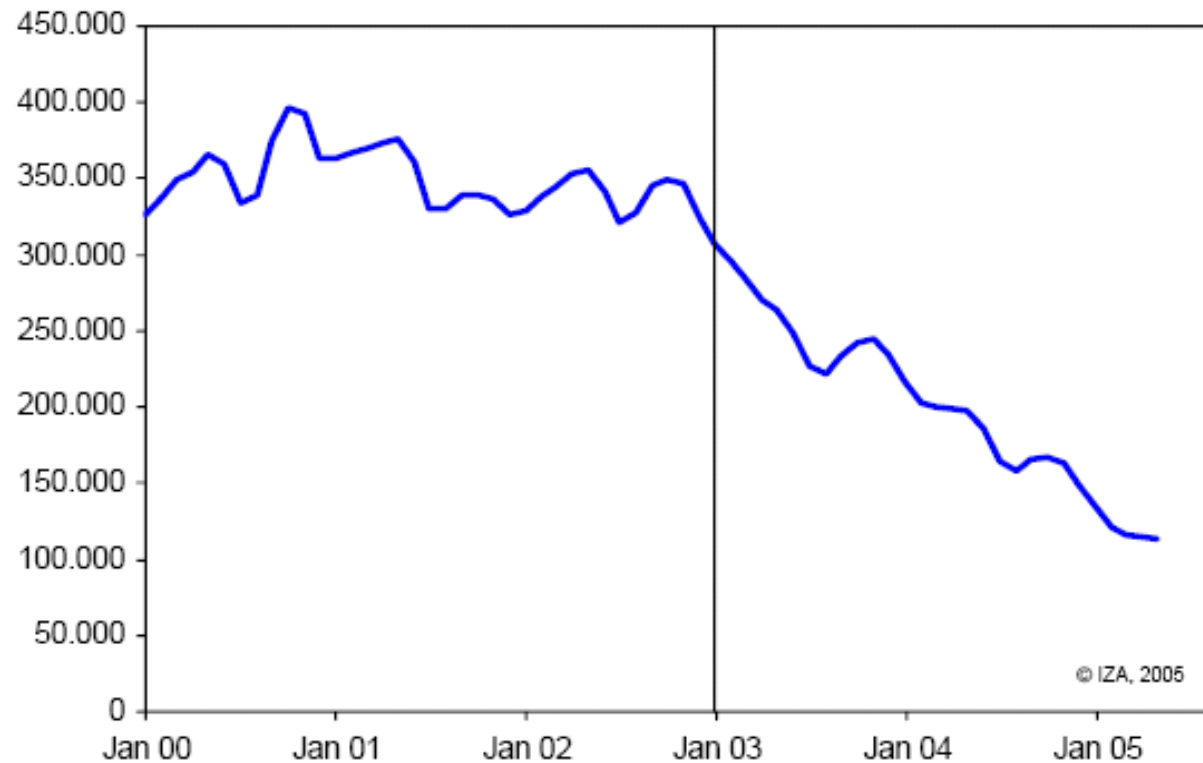
Nationalität	Prozentanteil (von Bestand Ausländeranteil = 2063)
GUS-Staaten (mit den größten Anteilen: Russ.Föderation; Ukraine; Weißrussland)	22,1
Türkei	18,2
Islamische Republik Iran	4,1
Italien	4,1
Polen	4,0
Griechenland	4,0
Kroatien	2,8
Jugoslawien	1,9
Österreich	1,6
Portugal	1,6
Spanien	1,6
Irak	1,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, September 2004



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Entwicklung der Teilnehmerzahlen an FbW-Maßnahmen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / IZA



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

Entwicklung der Teilnahme verschiedener Zielgruppen in den letzten zwei und erwartete Entwicklung in den nächsten zwei Jahren *(Ergebnisse aus 2003)*

In Bezug auf die Zielgruppe...	war die Teilnahme in den letzten 2 Jahren...				wird die Teilnahme in den nächsten 2 Jahren voraussichtlich....			
				kein				kein
	steigend	gleich	sinkend	Angebot	steigen	bleiben	sinken	Angebot
- Akademiker/innen	12.0	38.2	7.5	31.8	16.1	32.1	9.6	22.3
- Arbeitslose	18.1	34.6	14.1	24.2	16.6	23.3	25.8	16.0
- von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen	17.2	33.6	6.7	30.8	24.0	24.1	12.1	19.1
- Behinderte	5.2	24.9	5.2	52.0	4.8	27.3	7.2	37.9
- Berufsrückkehrer/innen	11.8	33.6	7.8	35.5	11.5	29.4	12.7	24.7
- Betriebe	20.3	36.5	12.5	19.8	28.0	28.2	11.5	13.4
- ältere Erwachsene (>= 50 Jahre)	12.5	35.4	15.3	25.0	15.0	29.6	17.3	17.1
- Existenzgründer/innen	11.4	20.8	5.5	50.2	16.3	21.6	5.6	34.5
- Fachkräfte	19.8	50.7	7.6	12.7	22.8	40.0	10.2	8.6
- Frauen	19.9	53.8	6.4	10.5	16.1	46.9	10.2	7.6
- Führungskräfte	14.9	38.5	7.5	28.0	19.0	33.9	7.0	20.3
- Jugendliche/junge Erwachsene (<= 25 J.)	25.3	39.7	9.5	16.5	24.2	34.1	11.4	12.1
- Personen ausländischer Herkunft/Aussiedler	17.2	35.1	8.0	29.0	15.5	31.4	12.3	20.5
- Un-/Angelernte	9.5	27.9	9.4	40.5	9.8	24.5	12.6	31.1

Quelle: Die Weiterbildungslandschaft im Blickwinkel des wbmonitor (Teil 1). Gisela Feller; Hans-Joachim Schade



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?

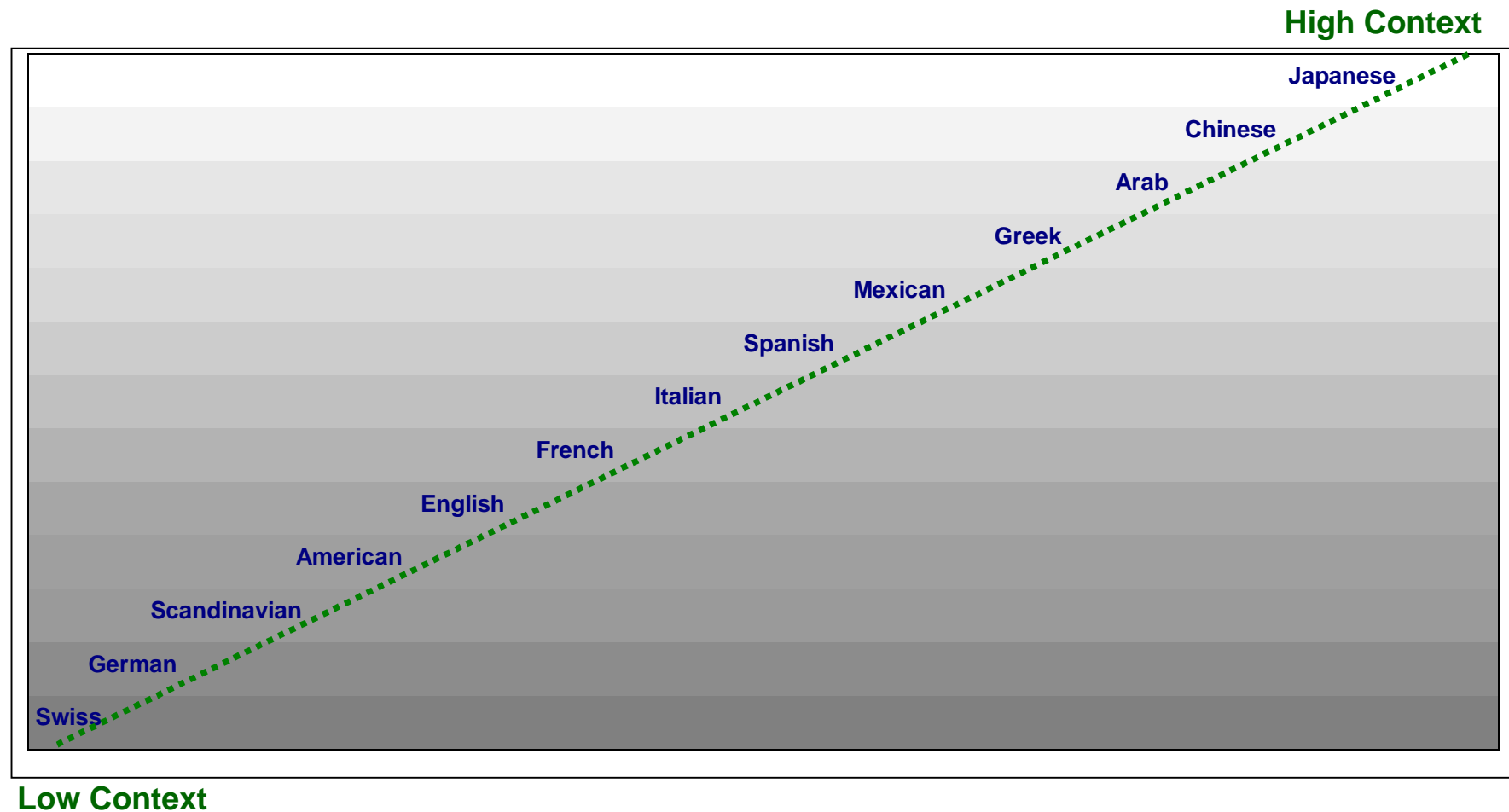
Beschäftigtenstruktur (aus U05 in 2004)

Frage 4: Wie viele Personen beschäftigten Sie in 2003? (Anzahl)	Min.	Max.	Median	Modal	Mittel	St.-Abw.	N
Gesamtpersonal:							
alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1	7000	11	2	59,6	318,8	1342
Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung							
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1	1700	7	2	22,9	83,2	859
frei- und nebenberuflich Tätige	1	3000	15	2	59,4	176,8	1202
ehrenamtlich Tätige	1	600	5	1	22,7	67,0	178
Frage 4: Wie viele Personen beschäftigten Sie in 2003? (in Vollzeit-Äquivalenten)	Min.	Max.	Median	Modal	Mittel	St.-Abw.	N
Gesamtpersonal:							
alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1	4000	9	2	44,4	220,9	948
Lehrkräfte in der beruflichen Weiterbildung							
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1	785	6	3	16,0	39,6	573
frei- und nebenberuflich Tätige	1	2453	4	1	21,5	140,8	329
ehrenamtlich Tätige	1	60	2	1	6,2	10,8	37

Quelle: Die Weiterbildungslandschaft im Blickwinkel des wbmonitor (Teil 1). Gisela Feller; Hans-Joachim Schade



Heterogene Lerngruppen in der beruflichen Weiterbildung – neues Terrain für Trainerinnen und Trainer?



Source: Copeland and Griggs (1985, p.107)



Elemente einer Zusatzqualifikation:

- Grundwissen über diejenigen in Herkunftsländern von Teilnehmer/innen vorherrschenden kulturellen Verhaltensstandards, die in der Kurssituation von Bedeutung sein können;
- Kenntnisse über Probleme und Methoden des Deutschen als Fachfremdsprache;
- Gruppenpädagogische Kompetenzen, um stille Teilnehmer/innen zu aktivieren und die Bildung von Teamidentität zu fördern.