

Die *andere* Weiterbildung



für Arbeitswelt und Beruf

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG

Vorwort 2

Die andere arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung in Zahlen 3

„Arbeitsweltbezogene Bildung“ und Arbeitsbegriff 4

BERUFLICHE ORIENTIERUNG

Berufliche Orientierung für Migrantinnen 6

Berufsorientierung einmal anders - Improtheater trifft Arbeitswelt 8

Mut zum Durchstarten - Beruflicher Wiedereinstieg für Frauen 9

PSYCHOSOZIALES/PÄDAGOGIK

Seminare für Erzieherinnen und Tagespflegepersonen bei PARIVital 10

Kinder in Bewegung - Eine Fortbildungsreihe für ErzieherInnen beim BF Minden 11

„Ausbildung zum/zur MedienarbeiterIn“ 12

Interkulturelle Bildung im Sobi, Münster 15

„Eine Frage der Balance“ - der etwas andere Bildungsurlaub für Frauen 16

Berufliche Fortbildung zum Thema
Körperorientierte Trauma-Arbeit im Frauenbildungshaus Zülpich 17

Fortbildungen für BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug 19

KONFLIKTBEARBEITUNG/GEWALTPRÄVENTION

Fortbildungsreihe für MultiplikatorInnen:
„Konstruktive Konfliktbearbeitung im kommunalen Zusammenhang“ 21

„Konflikt als Chance“ - berufsbegleitende Fortbildung beim UMBRUCH Bildungswerk, Köln 22

„Spielend streiten lernen“ 23

Arbeitswelt- und berufsbezogene Weiterbildungen
im Bereich Gewaltprävention und konstruktive Konfliktarbeit 25

GESUNDHEIT

Ausbildung zur Trainerin/zum Trainer für gesundes Sehen 28

FÜHRUNGSKOMPETENZ

Köln entdeckt die „Kraft der Führung“ 30

THEATERPÄDAGOGIK/TANZ

Warum Tanzkurse die Berufsfähigkeit von Tänzerinnen und Tänzern erhalten 31

Theaterpädagogik und berufliche Weiterbildung beim GREND-Bildungswerk und TPZ Ruhr 32

Fortbildung am Figurentheater-Kolleg, Weiterbildungsinstitut für Kunst und Kultur 34

Tanz- und Theaterpädagogik im Off-Theater 35

Und wieder heißt es: „Auf die Bretter - fertig - los“ 36

ADRESSEN

Adressen der Einrichtungen 37

IMPRESSUM

Impressum 39

Die *andere* arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung

Nach der Novellierung des Weiterbildungsgesetzes in NRW im Jahr 1999 haben die Mitgliedseinrichtungen der Landesarbeitsgemeinschaft für eine *andere* Weiterbildung LAAW NRW damit begonnen, das neue Feld der arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung auf ihre Weise inhaltlich zu füllen.

So vielfältig die Einrichtungen in der LAAW, so vielfältig sind auch die Konzepte und Angebote, die entwickelt worden sind. Gemeinsam ist allen, dass sie entstanden sind aus den jeweiligen Profilen der Einrichtungen heraus. So gibt es Angebote im Eine-Welt-Kontext, in gewaltfreier Kommunikation, im Tanz- und Theaterbereich, im interkulturellen, im pädagogischen und im Gesundheitsbereich.

Über diese spezifischen Konzepte hinaus gibt es ein breites Spektrum von Angeboten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, Rhetorik, Moderation, Konfliktmanagement, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Mediation und vielem mehr. Entwickelt wurden auch Konzepte, die kreative Methoden aus der kulturellen Bildung zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im beruflichen Kontext einbeziehen.

Insgesamt ist der Bereich der arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung mittlerweile der größte Angebotsbereich innerhalb der Mitgliedseinrichtungen der LAAW.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir einen Einblick in die Praxis der Bildungswerke geben. Die meisten der hier zusammengestellten Artikel sind bereits in einer der letzten Ausgaben unseres „Journal *andere* Weiterbildung“ veröffentlicht worden, einige sind neu hinzugekommen. Wir haben hier alle in einem Heft zusammengefasst, um eine Gesamtschau zu geben von der *anderen* arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung in NRW.

Den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt diese Broschüre nicht; es gibt noch viele weitere Beispiele interessanter Ansätze, die vielleicht in anderem Zusammenhang vorgestellt werden können.

Und: „arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung“ ist ein Entwicklungsfeld, und wir werden die weitere Entwicklung innerhalb der Einrichtungen der LAAW gespannt verfolgen und zu gegebenem Zeitpunkt darüber berichten.

Wir hoffen, den Leserinnen und Lesern mit den hier vorgestellten Beiträgen einen interessanten Einblick in die vielfältige Arbeit der *anderen* Weiterbildung zu geben.

Kommentare und Anregungen nehmen wir gern entgegen.

Bielefeld und Dortmund im September 2004

Die *andere* arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung in Zahlen

Von den derzeit 50 Mitgliedseinrichtungen der LAAW führen rund 70 % Veranstaltungen der arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung durch.

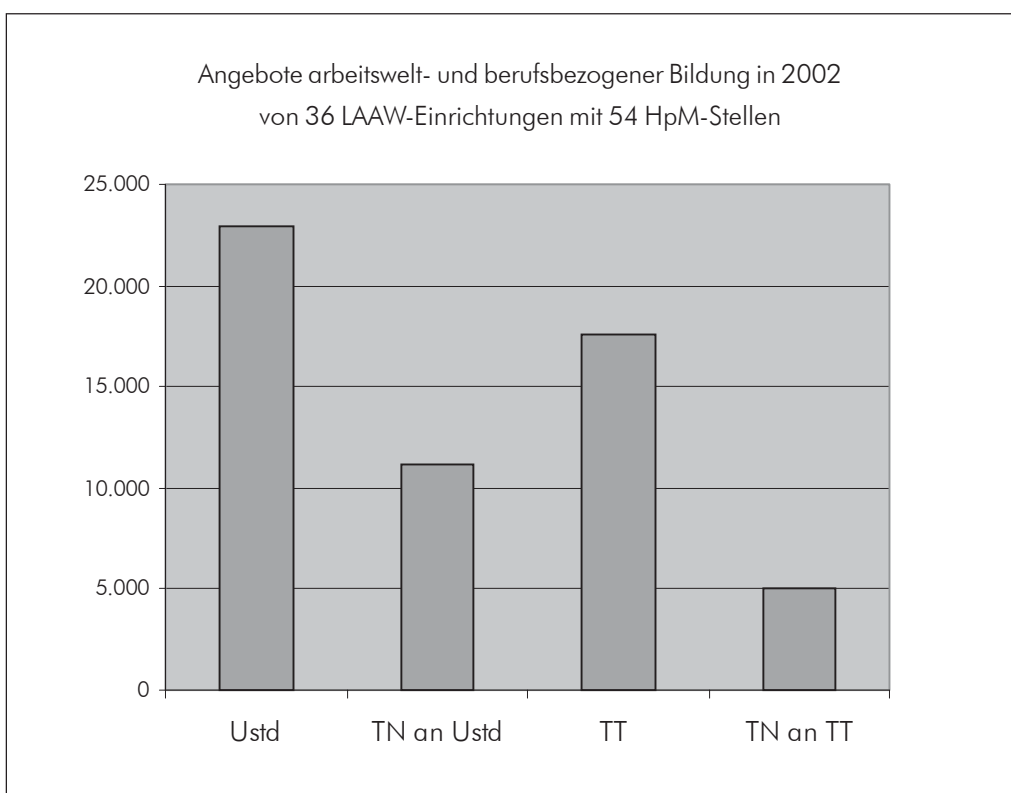
Die folgenden Zahlen beziehen sich alle auf das Jahr 2002.

36 Einrichtungen mit 54 nach WbG geförderten HpM-Stellen führten Angebote der arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung durch, und zwar

22.896 Unterrichtsstunden mit 11.131 Teilnehmenden

und

17.607 Teilnehmertage mit 5.002 Teilnehmenden.



Damit ist die arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung mit 15,3 % aller durchgeführten Unterrichtsstunden und 44,7 % aller Teilnehmertage der größte Bereich innerhalb der *anderen* Weiterbildung.

„Arbeitsweltbezogene Bildung“ und Arbeitsbegriff

Kleine Warnung vor allzu großer Vereinfachung

Der Arbeitsweltbezug, den das seit dem Jahr 2000 geltende Weiterbildungsgesetz NRW unter die vorderen Prioritäten der staatlichen Förderung gerückt hat, wird oftmals in etwas flacher Manier als Synonym für berufliche oder betriebliche Bildung verstanden. Das für die Weiterbildung zuständige Ministerium neigt aufgrund seines Politikschwerpunkts „Wirtschaft und Arbeit“ dazu, dieses Missverständnis noch zu steigern. Solchen Verengungen ist die LAAW immer entgegengetreten und hat sich für einen anderen, weiteren Arbeitsbegriff stark gemacht. Dabei sollten wir bleiben - und das sei mit ein paar Hinweisen aus unserer Bildungseinrichtung unterfüttert. Damit soll der politische Akzent des Gesetzes: verstärktes Augenmerk auf Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit zu lenken, nicht geleugnet, der Absolutsetzung eines platten Arbeitsweltbezugs aber entgegengetreten werden. Vier knappe Stichwörter müssen genügen; viele andere Felder von „Arbeit“ - z.B. alles was mit Kindern oder dem würdigen Zusammenleben der Geschlechter und Generationen, mit neuen Arbeitsplätzen bzw. Betrieben im Gesundheits- und Alternativsektor zusammenhängt - sind hier ausgelassen, weil es in meinem Arbeitsbereich, wegen unserer Spezialisierungen, keine sehr große Rolle spielt.

Betriebsnahe und branchenorientierte politische Bildung

Wer heute mit Sendungsbewusstsein verkündet, dass die Weiterbildung sich endlich aufmachen muss, um ihren Arbeitsweltbezug zu entdecken, hat zur Realität der letzten Jahre ein problematisches Verhältnis. Wir bieten, seitdem es Bildungsurlaub in NRW gibt, jährlich mehrere Wochen-seminare zu betrieblichen und ökonomischen Fragen an, meistens mit der Konzentration auf die Entwicklung und Probleme bestimmter Branchen wie Automobilindustrie, Stahlindustrie oder Chemie. Mit solchen Seminaren leisten wir und andere Einrichtungen nicht nur einen Beitrag zur politischen und ökonomischen Bildung, sondern fördern auch ganz konkret die Information und Partizipation solcher ArbeitnehmerInnen, die (noch) nicht gewerkschaftliche oder Betriebsrats-FunktionsträgerInnen sind. Auch der Austausch zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Produktionsstandorte in Deutschland und Europa wird für „normalsterbliche“ ArbeitnehmerInnen erst durch solche Seminare möglich - zwischen

Bochum, Erfurt und Warschau, Köln und Kaiserslautern.

Das ist keine Förderung individueller Beschäftigungsfähigkeit, aber ein Stück Mobilisierung für Interessenvertretung, Beteiligung oder einfach das „Mundaufmachen“ im Betrieb. Ein zentraler Unterschied zu allem, was betriebliche Bildung oder Weiterbildungseinrichtungen mit Betrieben zusammen tun können: Hier kann teilnehmen, wer will - nicht nur die, von deren Weiterbildung sich das Unternehmen etwas verspricht. Wäre dieses Kriterium nicht ein guter Maßstab für alle öffentlich geförderte, sozialstaatlich orientierte Weiterbildung?

In diesem Kontext ist unsere Arbeit quantitativ nicht von besonderer Bedeutung; alle Empirie aber beweist, dass das Themenfeld „Arbeit/Wirtschaft“ das bedeutendste der politischen Bildung in ganz NRW ist. (In ganz NRW macht es laut Statistik der Landeszentrale 35-40 % der politischen Bildung aus.)

Bürgerarbeit

In vielen Bildungswerken der LAAW spielt - wie bei uns - die Kooperation mit Bürgerinitiativen und Selbsthilfegruppen eine große Rolle. Migranten- und Flüchtlingshilfe, Stadtteilzeitungsprojekte und Hospiz-Initiativen, Frauenarchive und Knastgesprächskreise seien als Beispiele genannt. Die Zeiten, in denen man all diese Aktivitäten in klassisch sozialdemokratisch-produktivistischer Weise für „Privatsphäre“ und „Freizeit“ halten konnte, sind ja wohl schon länger vorbei. Welche Lebensbereiche und Problemlösungen, welche Kommunen und Stadtteile „funktionieren“ denn noch ohne das in den letzten zwei Jahrzehnten gesteigerte Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger? Gewachsenes Verantwortungsbewusstsein, gestiegene Bildungsgrade und Freizeitbudgets sowie nicht zuletzt die Krise der öffentlichen Haushalte haben die Bundesrepublik in ein Land verwandelt, in dem soziale Hilfe, Schulen, Museen, Büchereien und Schwimmbäder, Umweltschutz und Arbeitsmarktprojekte keine Reserven „öffentlicher Daseinsvorsorge“ mehr sind, sondern in den meisten Fällen auf einem Netzwerk von öffentlichen Institutionen, engagierten Gruppen und Einzelnen beruhen.

Die Angebote der (politischen) Weiterbildung, sich dafür fit zu machen, sich mit anderen zunächst einmal über die entstehenden Probleme auszutauschen und nach kreativen Lösungen zu suchen, haben uns (bei allen gegenwärtigen furchtbaren Einschnitten) einen Teil der „Lebensqualität“ erhalten oder erst beschert, die früher in politischen Programmen versprochen wurde. Dass die

BewohnerInnen der Bundesrepublik ihre Probleme noch in relativ großer innerer Friedlichkeit verhandeln, hängt auch mit dieser von der Weiterbildung abgestützten Kultur des Engagements zusammen.

Politisch-soziales Handwerkszeug

Wir haben es immer schon gesagt, aber Wiederholung soll ja manchmal helfen: Das, was wir an „politischem Handwerkszeug“ vermitteln, sind Schlüsselqualifikationen, die die Menschen auch in anderen Bereichen weiterbringen. Das traditionelle „Rhetorik-Seminar“ klingt ein bisschen angestaubt, gibt es aber immer noch. Wichtiger sind: all die Seminare, Kurse, Workshop-Reihen, in denen Männer und Frauen befähigt werden, unabhängig von ihrer Vorbildung und Berufsrolle neue Verantwortung zu übernehmen: über Vereinsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnenführung und Fund Raising, Teamarbeit, kommunikative Kompetenz und Zeitmanagement. Auch wenn wir diese Kompetenzen im Zusammenhang aktueller politischer Probleme diskutieren und vermitteln: sie sind personengebunden, verändern Menschen, und so kann doch niemand glauben, sie wirkten sich nicht auch in anderen Feldern wie Beruf und Familie, Nachbarschaft und Kirchengemeinden, Vereinen und Initiativen aus. Hier liegen nun wirklich unmittelbare Beiträge zur politisch so heftig bemühten „Beschäftigungsfähigkeit“ vor; alle Erfahrung und Weiterbildungsforschung lehren, dass das „Lernen im sozialen Umfeld“ oftmals effektiver, weil motivierender und selbstbestimmter ist als das hierarchisch angeordnete und streng organisierte curriculare Bildungsarrangement. (Ein ganzes Forschungsprogramm der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung - vgl. www.abwf.de - bemüht sich um den Nachweis dieses Zusammenhangs, der in den Initiativen und Institutionen der stadtteil- und alltagsbezogenen Erwachsenenbildung schon länger bekannt ist.)

Reflexivität und „Wissensgesellschaft“

„Wir müssen die Verkäuferin von Tengelmann mitnehmen durch das Tor der Wissensgesellschaft.“ Dieses Postulat war der Schlussappell vieler Weiterbildungspolitischer Reden des gegenwärtigen Ministers für Wirtschaft und Arbeit und auch für Weiterbildung. Eine berechtigte Forderung - die aber wiederum zu vielen platten Interpretationen eingeladen hat. Denn was heißt eigentlich „Wissensgesellschaft“?

Wer darunter schlicht versteht, dass die Menschen heute mehr wissen sollten als früher und deshalb

mehr und öfter, nämlich lebenslang, lernen müssen, sollte sich sein akademisches Lehrgeld zurückgeben lassen. Wenn das Theorem der „Wissensgesellschaft“ ernst zu nehmen ist, dann lehrt schon ein kurzer Blick in einen der einschlägigen Texte: Es geht um einen neuen Umgang mit Wissen, mit konkurrierenden Wissensbeständen und Ungewissheiten. Die Geschichte der „neuen Technologien“, aber auch die aller großen politischen Kontroversen der letzten Jahrzehnte lehrt, dass BürgerInnen und PolitikerInnen regelmäßig mit höchst unterschiedlichen Expertenschichten und Expertisen konfrontiert sind, dass die Notwendigkeit, sich eigene Urteile über komplexe gesellschaftliche und naturwissenschaftlich-technische Entwicklungen zu bilden, immens angewachsen ist.

Wo lernt man das? Man kann viel Gutes über das in den letzten 40 Jahren insgesamt angestiegene Bildungsniveau sagen, aber die Behauptung, dass Kritikfähigkeit zu den herausragendsten Lernzielen des Schulsystems gehört, würde wohl niemand wagen. Und so kommen die „guten alten“ Tugenden der Nach-68er-Erwachsenenbildung zu einem ganz neuen Recht: In der gegenwärtigen „Unübersichtlichkeit“ sind Ideologiekritik, die Fähigkeit, Argumentationsstrukturen und Interessen zu analysieren, Überlebenskompetenzen geworden. So altmodisch ist es vielleicht doch nicht, einen Vortrag anzuhören, Texte zu lesen, Theoriegebäude miteinander zu vergleichen, Medienprodukte zu analysieren und mit anderen darüber zu reden? Denn „Reflexivität“, einschließlich der Fähigkeit, die eigenen Gewissheiten in Frage zu stellen, ist unter demokratischen Verhältnissen keine Forderung an Eliten, sondern Notwendigkeit für alle „StaatsbürgerInnen“!

Ein solches Lernziel kann sich vielleicht einmal ausnahmsweise und subversiv in betrieblich dominierte Bildungsarbeit einschleichen - einen systematischen Stellenwert hat es nur in einer öffentlich gestützten und professionell gesteuerten politischen Bildungsarbeit. Ohne eine solche Kritikfähigkeit aber kann die genannte vielstrapazierte Verkäuferin nicht an der „Wissensgesellschaft“ teilhaben.

Ob der Gesetzgeber deshalb (was zur Zeit gern ignoriert wird) die politische Bildung im novellierten Gesetz noch vor der arbeitsweltbezogenen nannte?

Dr. Norbert Reichling

Bildungswerk der Humanistischen Union NRW

Berufliche Orientierung für Migrantinnen

Bereits zum 5. Mal führt das Bonner „Bildungswerk für Friedensarbeit“ Kurse zur beruflichen Orientierung für Migrantinnen durch. Seit 2001 werden diese Maßnahmen von der EU / Europäischer Sozialfond und dem Land NRW gefördert.

Migrantinnen waren auf dem Arbeitsmarkt schon immer benachteiligt und werden meist auf die schlechter bezahlten, geringer qualifizierten Arbeitsplätze verwiesen. In Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen wirkt sich diese Benachteiligung noch extremer aus.

Für alle Frauen, die ihr Herkunftsland verlassen wollten oder mussten und die sich nun in Deutschland beruflich orientieren und qualifizieren wollen, um sich dauerhaft in den hiesigen Arbeitsmarkt zu integrieren, führt das Bildungswerk für Friedensarbeit eine Maßnahme zur beruflichen Orientierung durch.

Die Maßnahme dauert ca. viereinhalb Monate und beinhaltet 20 Wochenstunden.

Mit diesem niedrighem Angebot sollen diejenigen Migrantinnen, die nicht ohne weiteres einen Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zu den bestehenden Fort- und Umschulungsmaßnahmen haben, bei den ersten Schritten zur Berufsfindung unterstützt und begleitet werden.

Im Jahr 2001 nahmen insgesamt 34 Frauen an der Maßnahme zur beruflichen Orientierung teil, jeweils 17 pro Kurs.

Die 34 Teilnehmerinnen kamen aus 20 verschiedenen Ländern: Afghanistan, Angola, Ägypten, Irak, Iran, Japan, Libanon, Marokko, Palästina, Papua-Neuguinea, Polen, Rumänien, Russland, Somalia, Spanien, Sri Lanka, Sudan, Syrien, Türkei und Venezuela.

Es hat sich gezeigt, dass vor allem Frauen mit Kindern und insbesondere Alleinerziehende es schwer haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. 31 der 34 Frauen haben Kinder. Nur



wenige Frauen haben keine abgeschlossene Schulausbildung, die meisten Frauen hatten eine Berufsausbildung in ihren Heimatländern absolviert und auch Berufserfahrung gesammelt. Von den 34 Teilnehmerinnen in 2001 hatten 24 eine abgeschlossene Ausbildung, z.T. Hochschulstudium (Medizin, Sprachwissenschaften, Psychologie etc.), andere hatten Ausbildungen wie z.B. Erzieherin, Krankenschwester oder Bürofachfrau vorzuweisen. Diese Ausbildungen werden in Deutschland zum Teil nicht anerkannt, weil andere Ausbildungssysteme und -inhalte zugrunde liegen. Das bedeutet, dass für viele Migrantinnen eine Umorientierung erforderlich ist, wenn nicht ein vergleichbares Berufsfeld gefunden wird, in dem die vorhandenen Qualifikationen eingebracht werden können.

Dem Wunsch nach einer qualifizierten Tätigkeit stehen häufig mangelnde Deutschkenntnisse, unsichere Selbsteinschätzung und Informationsdefizite entgegen. Weitere Gründe, die eine sinnvolle Berufswegplanung verhindern, sind sprachliche Barrieren, außerdem Hemmschwellen, Behörden (z.B. Arbeitsamt)

in Anspruch zu nehmen sowie mangelnde Informationen über arbeitsrechtliche Bedingungen. Eine sinnvolle Berufswegplanung ist aber Voraussetzung für eine unabhängige dauerhafte Existenzsicherung.

Zum Beispiel Carla...

Carla stammt aus Papua-Neuguinea und lebt seit 4 Jahren in Deutschland. Sie ist mit einem Deutschen verheiratet und hat ein fünfjähriges Kind. Carla hat keinen Schulabschluss, aber eine Ausbildung als Sekretärin. Nach ihrer Teilnahme am „Beruflichen Orientierungskurs für Migrantinnen“

Spezialistin für PC-Anwendungen und Rechnungswesen.

Die Maßnahme zur beruflichen Orientierung beinhaltet berufsorientierten Deutschunterricht, Landes- und Sozialkunde, PC-Kurs, Bewerbungstraining, Informationen zum Arbeitsmarkt und zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch die heterogene Zusammensetzung der Gruppe (unterschiedliche Lernerfahrungen, kulturelle Hinter-

gründe, Alter, Qualifikation) können die Frauen viel voneinander und miteinander lernen, eine hohe Toleranz und Offenheit im Umgang mit Anderssein und Fremdheit ist erforderlich. Ein hohes Maß an sozialer Kompetenz wird erworben, Schlüsselqualifikationen wie Aufgeschlossenheit, Kooperationsbereitschaft, Integrationsfähigkeit werden gefördert, sie sind für das Berufsleben in allen Arbeitsfeldern von hoher Bedeutung.

Die Berufswegplanung nimmt aufgrund der Zielsetzung des Kurses einen großen Raum ein und wird interdisziplinär in verschiedenen Unterrichtseinheiten thematisiert. Allen Teilnehmerinnen ist zu Beginn der Maßnahme unklar, wie sie einen Weg in die Berufstätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden können. Auf der Grundlage der individuellen Berufsbiographie und der vorhandenen Qualifikationen wird für jede Teilnehmerin ein konkreter Maßnahmenplan für die nächsten Schritte erarbeitet. Hierbei sind die vielen Informationen über den Arbeitsmarkt, über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die gemeinsamen Besuche beim Arbeitsamt und Informationsgespräche mit Weiterbildungsträgern sehr hilfreich.

Zum Beispiel Maria...

Maria kommt aus Peru und lebt zweieinhalb Jahre in Deutschland. Die ausgebildete Journalistin ist mit einem Deutschen verheiratet. In Peru arbeitete sie zuletzt beim Radio. In Deutschland konnte sie das wegen ihrer geringen Sprachkenntnisse nicht. Maria wußte nicht, ob, wo und wie sie sich um einen Arbeitsplatz bemühen sollte. Die Orientierungsmaßnahme für Migrantinnen war ihr eine wertvolle Hilfe. Maria ist wieder aktiv geworden, hat ihr Deutsch erheblich verbessert und in Eigeninitiative einen Ausbildungsplatz zur „Fachkraft für Werbewirtschaft“ gefunden.

Die Maßnahme zeigt, dass die Frauen bei einer intensiven Unterstützung an Selbstbewusstsein gewinnen, den Mut entwickeln, ihre Berufsplanung aktiv zu gestalten und dabei auch Erfolge erzielen.

Von den 34 Teilnehmerinnen fanden 4 Frauen eine Arbeitsstelle, 21 Frauen nehmen an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, 6 Frauen sind nicht mehr arbeitssuchend aus verschiedenen Gründen (Praktika, Honorartätigkeit, Familienarbeit), lediglich drei Frauen sind noch arbeitssuchend. Der nächste Kurs zur beruflichen Orientierung beginnt im September. Hierfür liegen schon über

35 Anmeldungen vor. Dies zeigt, dass der Bedarf an Unterstützungsangeboten für die berufliche Orientierung sehr groß ist und dass viele Migrantinnen sehr motiviert sind, sich in den hiesigen Arbeitsmarkt zu integrieren.

*Angelika Klotz-Groeneveld
Bildungswerk für Friedensarbeit Bonn*

Berufsorientierung einmal anders - Improtheater trifft Arbeitswelt -

Arbeitswelt und Theater - eine Mischung, die für viele nicht unbedingt sofort einleuchtend erscheint, und doch eine spannende Mischung, die es in sich hat und die bei näherer Betrachtung sehr effektiv sein kann.



Wir, das Bildungswerk für Theater und Kultur in Hamm, versuchen seit geraumer Zeit, die durchaus fruchtbare Verbindung von Arbeitswelt und Theater auch den Arbeitgebern deutlich zu machen. So haben wir für diese Seminarangebote im Programm, die das Mittel Theater für eine MitarbeiterInnenschulung einsetzen, sei es im Bereich Kundenkontakt, Teamtraining oder auch für Jugendliche im Bereich Berufsorientierung.

Ein einwöchiges Theatertraining zu diesem Thema haben wir im September in Kooperation mit einem Betrieb des Diakonischen Werks im Kirchenkreis Recklinghausen, der Umweltwerkstatt Datteln, durchgeführt. Die Umweltwerkstatt arbeitet im Bereich der Wiedereingliederung von Arbeitslosen und SozialhilfeempfängerInnen in den Arbeitsprozess und beteiligt sich in diesem Rahmen an einem Programm mit dem schönen Namen „Jump-Plus“. In diesem Programm werden Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen von der Sozialhilfe leben, durch betreute Praktika in Firmen und durch qualifizierende Maßnahmen und Projekte an die Arbeitswelt herangeführt.

Eine dieser qualifizierenden Maßnahmen war nun unser Angebot „Berufsorientierung einmal anders - Improtheater trifft Arbeitswelt“. Bei unseren Vorgesprächen war deutlich geworden, dass die jungen Leute, um die es in diesem Projekt ging, über schulähnliche Weiterbildung ganz sicher nicht zu erreichen sein würden, da es in der Gruppe einen hohen Anteil von SchulabbrecherInnen gibt.

So erschien es auch dem Maßnahmeträger sehr sinnvoll, diesen Jugendlichen einmal eine Berufsorientierung zu bieten, die ihnen ganz neue Zugänge zum Thema eröffnen konnte.

Und so trafen sich am ersten Montagmorgen 16 junge Menschen, die mit sehr gemischten Gefühlen dieser gemeinsamen Woche entgegen sahen. Da war Neugierde aber auch Skepsis - und bei vielen war da auch die Angst vor dem „Theaterspielen“. Doch die Skepsis und die Angst waren verfliegen, nachdem der Theaterpädagoge Jens Hoppe die Gruppe impromäßig aufgelockert hatte.

Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, Ausdrucksmöglichkeiten durch Bewegung Körpersprache - Reden ist nicht alles! - und Themen wie Berufswünsche, Konflikte mit KollegInnen oder dem Chef und Bewerbungsgespräche wurden mit den Mitteln des Improvisationstheaters angegangen. Videoaufnahmen von gespielten Szenen halfen bei der Nachbereitung und gaben Impulse, die gleiche Situation noch einmal aber verändert auf die Bühne zu bringen. Für viele war die Erfahrung, sich selbst z.B. bei einem Vorstellungsgespräch zu beobachten, neu und hatte großen Aufforderungscharakter, doch an der Selbstdarstellung zu arbeiten.

Auch für den Gruppenprozess war diese Woche mit dem gemeinsamen Theater- bzw. Berufstraining absolut positiv. Beim Spielen hatten die Jugendlichen so viel Spaß miteinander, dass nach Meinung aller Beteiligten auch die Gruppe gestärkt in die nachfolgenden Berufspraktika ging.

*Irmgard Schlierkamp
Bildungswerk für Theater und Kultur Hamm*



Mut zum Durchstarten - Beruflicher Wiedereinstieg für Frauen bei PARIVital in Lübbecke

Unter dem Motto „Mut zum Durchstarten - Zurück in den Beruf“ führte PARIVital im Frühjahr zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Hille und der Stadt Lübbecke Schulungen durch, um Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Der Kurs ist schon 3x durchgeführt worden. Einige Teilnehmerinnen haben es geschafft, direkt nach dem Kurs einen Job zu bekommen. Andere haben weitere Fortbildungswünsche an uns gerichtet, wie zum Beispiel einen Kurs Wirtschaftsenglisch oder weitere PC-Kurse.

Alle sind sehr zufrieden, fühlen sich ermutigt, sind sich ihrer Stärken und Fähigkeiten bewusst und verfolgen aktiv das Ziel, wieder eine Beschäftigung zu finden.

Frauenkonferenz erarbeitet Strategien zum Wiedereinstieg

Mut zur Rückkehr in den Beruf

Lübbecke / Hille (WB). Neun Frauen aus dem gesamten Kreisgebiet haben sich in Hille-Südhemmern im Gemeinschaftsraum am Kindergarten zusammengefunden, um sich gemeinsam auf ihren beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten. Mit Kursleiterin Gabriele Mletzko entwickeln sie ihre persönliche Strategie zum Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

Die Teilnehmerinnen erlebten schon mal auf Probe, nicht mehr voll für die Familie da zu sein, lernten sich selbst und die Hausarbeit entsprechend zu organisieren. Im Seminar analysieren sie ihre Stärken und Schwächen, erkennen und trainieren Fähigkeiten, die sie sich selbst nicht zugeutraut hätten. Neben einer meist bereits vorhandenen beruflichen Qualifikation haben die Frauen in der Familienphase und in verschiedenen Ehrenämtern weitere Fähigkeiten erworben, die im Beruf Anwendung finden können.

Gastreferentin im Seminar ist unter anderem Anja Krügermeier, Beauftragte des Arbeitsamts Herford für Chancengleichheit. Sie informiert über Fördermöglichkeiten und Weiterbildung.

Am Beginn des Wiedereinstiegs



Kursleiterin Gabriele Mletzko (l.) aus Bad Essen mit den Teilnehmerinnen (v.l.n.r.) Annetegret Lüker, Lübbecke, Anja Riechmann, Porta Westfalica, Ursel Netzeband, Hille,

Karin Bitter, Minden, Britta Dallmeier, Hille, Christina Petersen, Hille, Karola Schnelle, Hille und Sabine Woschkowski aus Porta Westfalica.
Foto: WB

stehen die richtige Bewerbung und das Vorstellungsgespräch. Beides wird im Seminar intensiv geübt. Ziel ist, diese Hürden sicher und selbstbewusst zu überwinden. An zwei Wochenenden erwerben die Teilnehmerinnen, falls noch nicht vorhanden, Computerkenntnisse und sind in der Lage, ihre Bewer-

bungen auch selbst zu schreiben. An den Kurs schließt sich ein Praktikum an. Es bietet Gelegenheit, neue Kontakte zur Berufswelt zu knüpfen.

Die PARIVital - Erwachsenenbildung und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lübbecke bieten ein weiteres Seminar in

Lübbecke an. Beginn ist am Montag, 24. März, im Treffpunkt PARITÄT. Die Schulung erstreckt sich über fünf Wochen, jeweils montags, mittwochs und freitags von 9 bis 12 Uhr. Information, Beratung und Anmeldung unter Tel.: 0 57 41 / 34 24 32 (PARIVital, Petra Horstmann).

Lübbecker Kreiszeitung 6.3.2003

Seminare für Erzieherinnen und Tagespflegepersonen bei PARIVital, Treffpunkt für Familien- und Erwachsenenbildung Lübbecke

Auf die Berufsgruppe der ErzieherInnen als AdressatInnen für berufliche Bildung sind wir aus nahe liegenden Gründen gekommen.

Träger unseres Bildungswerks ist der *PARITätische* Verein für freie Sozialarbeit, eng verbunden mit der Kreisgruppe Minden-Lübbecke des *PARITätischen* Wohlfahrtsverbands. In unserer Nachbarschaft gibt es die Einrichtung *PARITÄT* für Kinder, die ca. 50 Kindergärten verwaltet und einen Teil davon mit einer Fachberaterin pädagogisch unterstützt.

In Absprache mit der Fachberaterin wollen wir uns in Zukunft um die berufliche Fortbildung der MitarbeiterInnen in diesen Tageseinrichtungen für Kinder kümmern.

Natürlich stehen die Fortbildungen auch ErzieherInnen offen, die nicht in diesen Einrichtungen tätig sind.

Als erstes Angebot starten wir im Herbstsemester ein Seminar zur Musikpädagogik.

Dozentin ist Karin Meier, Liedermacherin und Produzentin von CD's und Musikcassetten für Kinder. Bei ihren Konzerten ist es Karin Meier wichtig, ihre kleinen und großen ZuhörerInnen einzubeziehen, den musikalischen Funken überspringen zu lassen, zum Mitsingen, Tanzen und Toben anzuregen. Diese Musikbegeisterung in Verbindung mit ihrer Liebe zu den Kindern will sie im Seminar an die PädagogInnen weitergeben.

Musikalische Elemente des Seminars sind Gitarrenspiel, Gesang und die Vermittlung der richtigen Atemtechnik beim Singen. Die TeilnehmerInnen lernen, wie sie musikalische Elemente in Spiele einbauen oder Geschichten mit Gesang und Musikbegleitung kindgerecht ausschmücken können. Ganz wichtig ist es nicht zuletzt, einfach Freude an der Musik zu vermitteln.

Das Angebot wird als Kursreihe organisiert, einmal wöchentlich 2 Ustd, (insgesamt 20 Ustd) vom 3. September bis zum 5. November 2003 in unseren Seminarräumen in Lübbecke.

Für das Frühjahrssemester 2004 sind u.a. folgende Themen in Planung: Psychomotorik, Wald und Natur, Sprache und Bewegung, Elterngespräche kompetent gestalten.

Bereits seit mehreren Semestern läuft als Kooperationsseminar mit dem Kinderschutzbund Minden und dem Kreisjugendamt Minden-Lübbecke das Seminar **„Bundeslizenz zur Tagespflegeperson“**. Dieses Seminarangebot qualifiziert Frauen, die bereits als Tagesmutter tätig sind oder dies anstreben.

Die Fortbildung beinhaltet insgesamt 160 Ustd und wird mit einem Colloquium abgeschlossen. Nach erfolgreicher Beendigung erhält die/der Teilnehmende die Bundeslizenz zur Tagespflegeperson, die gegenüber dem Jugendamt als Qualifizierung anerkannt ist.

Seminarinhalte sind u.a.:

Rollenbewusstsein, Voraussetzungen für die Tätigkeit einer Tagespflegeperson, Rechtsgrundlagen, Erste-Hilfe-Kurs am Kind, Ernährungslehre, Erziehungsstile/-ziele, frühkindliche Entwicklung, Wahrnehmung, Spielpädagogik, Beobachtung, Verhaltensauffälligkeiten, Gesprächsführung, Colloquiumvorbereitung, Colloquium. Die teilnehmenden Frauen sind überwiegend selbst Mütter kleiner Kinder. Eine abwesende berufliche Tätigkeit ist wegen der Betreuung der eigenen Kinder zur Zeit nicht möglich. Die Qualifizierung gibt Ihnen während der Erziehungszeit die Möglichkeit, in der eigenen häuslichen Umgebung eine berufliche Tätigkeit auszuüben, ein wenn auch geringes Einkommen zu erzielen, Kontakte zu anderen Eltern zu knüpfen und sich mit anderen Tagespflegepersonen beruflich auszutauschen. Die Qualifizierung vermittelt den Teilnehmerinnen das nötige Wissen und die Sicherheit für die verantwortungsvolle Aufgabe, Kinder anderer Eltern zu betreuen.

Petra Horstmann, PARIVital Lübbecke

Kinder in Bewegung -

Eine Fortbildungsreihe für ErzieherInnen beim BF Minden

Das Bildungswerk und Forum in Minden stellte im April eine Woche lang die Ausstellung „Kinder in Bewegung“ aus. Diese Ausstellung dokumentiert die Schwerpunkte und Ergebnisse eines zweijährigen Modellprojekts in zwölf Kindergärten im Kreis Schaumburg (Niedersachsen).



Schwerpunkte des zweijährigen Projektes waren:

- Gesundheit: Auf der Suche nach Balance
- Bewegung: Lernen im Abenteuer - Spielen in der Bewegungsbaustelle
- Ganzheitliches Lernen: Spielen und Lernen mit Herz, Kopf und Hand
- Kooperation: Vernetzung und Öffnung der Kindergärten
- Gewaltprävention: Gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und sexuellen Missbrauch
- Partizipation: Demokratie lernen im Kindergarten.

Neben der Ausstellung wurde eine Fortbildungsreihe für ErzieherInnen aus dem Elementarbereich angeboten. Diese Vorträge, Seminare, Trainings und Workshops stehen im Bezug zu den Schwerpunkten des Modellprojektes und griffen darüber hinaus die aktuelle Diskussion um die Ergebnisse der PISA-Studie auf.

Als Kooperationspartnerinnen konnten drei Kindergärten-Fachberaterinnen der evangelischen Kirche im Kreis Minden-Lübbecke gewonnen werden. Dies hatte insofern eine besondere Bedeutung, da diese Beraterinnen die Fortbildungsreihe bei den LeiterInnentreffen vorstellen konnten.

Die Kooperation bezog sich jedoch auch auf die Inhalte der Fortbildungsreihe, denn hier konnte der direkte Bedarf abgefragt und berücksichtigt werden.

Die Eröffnungsveranstaltung mit Sektempfang und zwei Fachvorträgen wurde sehr gut angenommen und zum regen Fachaustausch genutzt.



Ansonsten gab es folgende Veranstaltungen:

- Konfliktmanagement für Kindergärten - Konflikt als Chance
- Ganzheitliches Lernen - Spielen und Lernen mit Herz, Kopf und Hand
- Themenbereich sexualisierte Gewalt (in Kooperation mit Wildwasser e.V.)
- Selbstsicherheit im Umgang mit gewaltbereiten Jungen und Mädchen
- Zukunftswerkstatt - Mit Phantasie gegen Routine und Resignation.

Bei diesen Angeboten wurde teilweise die erforderliche Teilnehmerinnenzahlen nicht erreicht, verbunden mit der Erfahrung, dass die Fortbildungszeiten für Erzieherinnen an bestimmten Tagen besser angenommen werden. Zum Beispiel wird ein Workshop am Samstagnachmittag sehr schlecht angenommen, da ErzieherInnen am Wochenende sehr viel Wert auf ihr eigenes Familienleben legen („nicht nur ErzieherInnen“). Der Freitagnachmittag wäre hier z.B. eine bessere Alternative.

Ein gutes Ergebnis dieser Fortbildungsreihe ist die Konzeption eines Bildungsurlaubes für die KindergartenleiterInnen, die einen besonderen Bedarf in verschiedenen Bereichen haben, z.B. Personalleitungskompetenzen, Konfliktmanagement, aber auch betriebswirtschaftliches Wissen benötigen.

Insgesamt wurde mit der Fortbildungsreihe für ErzieherInnen eine gute Vernetzung mit den Kindergärten erreicht, so dass auf Dauer noch weitere Aktionen gemeinsam geplant werden können.

Anneliese Brandel, Bildungswerk und Forum Minden

**„Ausbildung zum/zur MedienarbeiterIn“
Eine Zusatzqualifikation für ErzieherInnen im
Bereich Medienkompetenz beim Bildungswerk
für Medien und Kommunikation, Lübbecke**

Ausgehend von der Tatsache, dass Medien im Kontext außerfamiliärer Erziehung eine zunehmend große Rolle spielen, bietet das Bildungswerk für Medien und Kommunikation in Lübbecke eine neue, erweiterte Zusatzausbildung für ErzieherInnen zur Erweiterung der Medienkompetenz an.

Berufs- und arbeitsweltbezogene Weiterbildung

Weiterbildung hat nach der Novellierung des Weiterbildungsgesetzes eine andere Akzentsetzung erfahren. So sind in Zukunft nur solche Angebote förderfähig, die sich auf die Berufs- und Arbeitswelt beziehen oder von gesellschaftlicher Relevanz sind.

Weiterbildung soll

- qualifizieren bei der Hilfestellung zur Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen für unterschiedliche Zielgruppen in verschiedenen pädagogischen Feldern und entsprechenden Zielsetzungen
- eingehen auf regional geprägte spezifische Anforderungen, unterschiedliche Bedarfe von Bildungsinteressen bei den unterschiedlichen Zielgruppen ermitteln und einlösen

sowie

- behilflich sein bei der Entwicklung und dem Austausch von Interessen und Motiven für Fortbildung.

Vermittlung von Medienkompetenz als ein gesellschaftlich relevantes Ziel von Bildungsprozessen

Inwieweit entspricht diese Zusatzausbildung nun diesen Ansprüchen des neuen Weiterbildungsgesetzes?

Medienkompetenz wird immer wieder als **eine** Schlüsselqualifikation für verschiedenste Bereiche in Arbeitswelt und Freizeit bezeichnet. Dabei bezieht sich der Begriff der Medienkompetenz auf verschiedene Dimensionen:

- **gesellschaftliche:** Neue I u K -Technologien haben in nahezu allen Bereiche der Arbeitswelt, aber auch in Familie und Freizeit, Einzug gehalten. Hier gilt es zu sensibilisieren für daraus resultierende Problemlagen, aber auch Vorzüge und Chancen zu vermitteln.

- **persönliche:** Als Individuum sich der Medien bedienen, sie für die eigenen Ansprüche nutzen zu lernen.
- **berufliche:** Als ArbeitnehmerIn, AngestellteR, SelbständigeR ... ebenso Medien für die dort existierenden Anforderungen adäquat einzusetzen lernen.

Insbesondere auf der gesellschaftlichen Ebene formuliert sich hier ein wichtiger Bereich: Gerade neue Studien zur Internet-Nutzung haben verdeutlicht, dass wir auf dem Weg in eine Zwei-Klassen-Gesellschaft sind. Während besser Ausgebildete und Verdienende sich des Internets bedienen und es für ihre Bedürfnisse einsetzen, nutzt die Hälfte der Bevölkerung dieses Medium nicht und weist ihm auch nur wenig Bedeutung zu.

Deshalb gilt die Vermittlung von Medienkompetenz auf unterschiedlichster Bezugsebene als ein wichtiges Ziel von Bildungsprozessen.

Kompetenzvermittlung für MultiplikatorInnen

Diese Aufgabe auf dem Feld der Medienarbeit und -pädagogik gewinnt besonders an Bedeutung. Mit der rasanten Medienentwicklung auf dem Gebiet der Medien, deren Vordringen in alle gesellschaftlichen Bereiche - so auch in den Vorschulbereich - sind auch MultiplikatorInnen gefordert, sich mit dieser Tatsache auseinander zu setzen und Konsequenzen für ihr pädagogisches Tun daraus zu ziehen. Sei es nun im konkreten pädagogischen Bezug mit den Kindern, sei es bei der Ausgestaltung eines Elternabends zum Thema (Fernsehen oder Computernutzung) oder selbst Erfahrungen mit einem neuen Medium zu machen. Es ist wichtig, über das notwendige theoretische Hintergrundwissen zu verfügen, daraus Folgerungen für die praktische Arbeit zu ziehen und dieses Wissen dann im pädagogischen Alltag in adäquates pädagogisches Handeln umzusetzen.

Initiiert wurde die Seminarreihe auf Anfrage aus den Einrichtungen, die in diesem Themenfeld einen intensiven Ausbildungs- und Informationsbedarf formulierten. Angestrebt ist auch, dass einzelne medienkompetente ErzieherInnen dann wiederum in ihren Institutionen zu AnsprechpartnerInnen ihrer KollegInnen werden sollen. Die Reihe wird durchgeführt in relativ räumlicher Nähe zu den Einrichtungen und ist von daher für diese einfacher zu organisieren.

Abgesehen vom Grundlagenseminar in der Phase I werden die Inhalte intensiv mit den TeilnehmerInnen abgestimmt, immer mit dem Ziel der Umsetzbarkeit in die praktische Arbeit.

Zur Geschichte und Entstehung dieser Fortbildungsreihe

Eigentlich ist die Idee nicht neu. Bereits in den 90er Jahren gab es ähnliche Qualifizierungsreihen für MultiplikatorInnen aus der haupt- oder ehrenamtlichen Kinder- und Jugend-Sozialarbeit. Angeboten wurden sie durch die Medienwerkstatt Minden-Lübbecke e.V., einem kleinen Verein aus dem Kreis Minden-Lübbecke. Er hatte es sich bereits 1985 zum Ziel gemacht, Medienkompetenz - vor allem im ländlichen Raum - an die breite Bevölkerung weiter zu vermitteln.

Da über das Jugendamt des Kreises der Medienwerkstatt die Aufgabe übertragen wurde, den Jugendmedienschutz im Kreisgebiet wahrzunehmen und dort entsprechende Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen, Eltern und MultiplikatorInnen zu organisieren, gab es von Anfang an die entsprechenden Kontakte und Vernetzungspunkte.

Während dieses Angebot anfänglich auf großes Interesse stieß, flachte das Interesse im Verlauf der Jahre merklich ab. Hinzu kam eine gewisse Konkurrenzsituation: Die Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur bot NRW-landesweit in den späten 90er Jahren ähnliche Fortbildungen, speziell für den Vorschulbereich an.

Seit 1995 gibt es das in Trägerschaft der Medienwerkstatt angesiedelte Bildungswerk für Medien und Kommunikation, das seitdem allgemeine Weiterbildung, aber auch berufsfeldbezogene Fort- und Weiterbildungen auf dem Gebiet Medien und Kommunikation organisiert.

Seit kurzem wurde von einzelnen Trägerverbänden (DRK, Parität für Kinder) häufiger der Wunsch nach entsprechenden Zusatzinformationen und -qualifikationen an uns heran getragen.

Eigentlich ist dieser Trend nicht verwunderlich, wird doch die Vermittlung von Medienkompetenz bereits vom Kindergarten an, als ein wichtiges gesellschaftliches Erziehungsziel in und außerhalb der Familie angesehen. Vielleicht war es die Technik, die viele bisher abschreckte, oder andere Themen standen stärker im Fokus von Fortbildungen.

Umsetzung

Seit Mai 2003 läuft die erste Staffel dieser Reihe, die jeweils für max. 12 TeilnehmerInnen ausgeschrieben wird und aus 4 bis 5 Modulen besteht. Am ersten Modul haben 10 Erzieherinnen aus unterschiedlichen Tageseinrichtungen aus dem Kreis Minden-Lübbecke teilgenommen.

Ausbildung zum/zur MedienarbeiterIn: Phase I

In der ersten Phase geht es vornehmlich darum, einen Aspekt für Erziehung im Vorschul- und Hortbereich - nämlich die Mediensituation von Kindern im 21. Jahrhundert - näher zu betrachten.

Einstieg ins Thema: Klärung der Begrifflichkeiten Schlüsselqualifikation - Medienkompetenz und Wege zur Erlangung derselben;

Exkurs: Eigene Medienbiographie und die historische Dimension;

Unterschiedliche Mediensituationen und -welten, abhängig von Zeit und Gesellschaft sowie von den jeweiligen Sozialisationsbedingungen:

Für mich war Pippi Langstrumpf die Heldin, meine Tochter mag Angela Anaconda, den Franz, das Sams, Mr. Bean,!;

Ausgangslage für medienpädagogisches Handeln: Mediensituation von Kindern zu Beginn des 21. Jahrhunderts - Medien als Sozialisationsinstanz ?:

Welche Medien/Inhalte/Programme nutzen Kinder schwerpunktmäßig? Welchen Zeitrahmen nimmt Mediennutzung in Alltag und Freizeit ein? Welche Motive gibt es? Welche Abgrenzungen gibt es zu anderen Aktivitäten wie Spielen, Toben, Matschen, ...?;

Wie nehmen Kinder Medienerlebnisse wahr?

Wahrnehmungsübungen; Wie nehmen Kinder Medien und ihre Inhalte wahr? Wie verarbeiten sie Gesehenes, Gehörtes, Gelesenes? Alters- und entwicklungsbedingte Wahrnehmungsstufen.

Kinder und Jugendliche als Zielgruppe von Werbung; Medienverbund und Konsum; Gewalt und Medien.

Wie wirken Medienerlebnisse auf Kinder und Jugendliche? Ergebnisse und Modelle der Medien-Wirkungsforschung.

Jugendmedienschutz

Welche Mechanismen gibt es vom Gesetzgeber, um Kinder und Jugendliche vor exzessiver Gewalt, rechtsextemem Gedankengut oder Pornographie zu schützen?

Modelle praktischer Medienerziehung im Kindergarten

Anhand von einzelnen Medien werden praxisnahe und umsetzbare Methoden vorgestellt, die Kinder hin zu mehr Medienkompetenz erziehen. Im Rahmen der **Phase I** sind dies in erster Linie **rezeptionsorientierte** Formen der Medienerziehung. Dies schließt sich unmittelbar an die Theorievermittlung an. Medienprodukte, die von Kindern genutzt werden, sind Gegenstand einer intensiven, kritischen Analyse sowie Grundlage für Methoden einer aktiven Auseinandersetzung mit ihnen.

Konkret bedeutet dies, von Kindern erlebte Medienereignisse und -inhalte zum Thema im pädagogischen Alltag zu machen.

Themen sind: Kriterien für gute/schlechte Medien - gibt es die?; Analyse von Medien, Beispiel: Kinderfilmarbeit und „Hörreise“ durch verschiedene Genres auditiver Kindermedien in Kindergarten und Hort.

Zudem ist noch Raum für Wünsche und Anregungen der TeilnehmerInnen.

Welche Konsequenzen haben diese Tatsachen auf pädagogisches Handeln?

Wie und wo kann ich mich zu unterschiedlichen Themenbereichen informieren? (Bücher, Internet, Broschüren, ...) Gibt es weitergehende Beratungsangebote? (Institutionen, Einrichtungen, Referenten die sich mit dem Thema befassen); Kommunikation mit den anderen Sozialisationsinstanzen (Eltern).

Im Rahmen der Phase II werden produktionsorientierte Formen aktiver Medienerziehung vorgestellt:

Hier geht es darum, **medienspezifisch**, zunächst einzelne Medien (sei es nun der Fotoapparat, der Kassettenrecorder, die Videokamera, der Computer, ... oder multimedial) mit ihrer eigenen Ästhetik aber auch die technische Bedienung, kennenzulernen, aktive Formen des Umgangs damit selbst zu erproben und dies in die eigene pädagogische Praxis zu übertragen.

Damit hier die Belange der Praxis berücksichtigt werden können, soll in der Phase I bereits ermittelt werden, was die Teilnehmenden besonders benötigen.

In Abstimmung mit den TeilnehmerInnen wurden Inhalte, wie auch der Zeitpunkt der weitergehenden Maßnahmen festgelegt.

So bietet das Bildungswerk im Oktober dann die erste praxisorientierte Einheit „**Eigenproduktion von Audiomedien**“ an.

Über dieses Beispiel hinaus bietet das Bildungswerk zahlreiche weitere Veranstaltungen und Seminarreihen an, die sich an unterschiedliche MultiplikatorInnengruppen aus Schule, Kinder- und Jugendarbeit aber auch an Eltern richten (Kursreihe speziell zum Thema „PC-Nutzung im Kindergarten“, „Radio in der Schule“).

*Ulla Ferling / Susanne Johanning,
Bildungswerk für Medien und Kommunikation,
Lübbecke*

Interkulturelle Bildung im Sobi, Münster

Aus aktuellem Anlass und in Hinblick auf das neue WbG haben wir uns entschieden, auf dem Hintergrund „was wir können und was wir wollen“ einen neuen Schwerpunkt - Interkulturelle Bildung - zu entwickeln. Es ist uns deutlich geworden, dass wir aufgrund unserer langjährigen Erfahrungen im Fortbildungsbereich Menschen fortbilden können, die mit MigrantInnen arbeiten.

Als erstes haben wir uns selber fortgebildet, indem wir an Tagungen, Kongressen und Seminaren teilgenommen haben und uns in die aktuelle pädagogische Diskussion um Methoden, Konzepte und Angebote eingearbeitet haben.

Als nächsten Schritt haben wir einen AK eingerichtet mit folgenden TeilnehmerInnen: FH für Sozialwesen Bereich Weiterbildung (S. Freßdorf und Prof. Dr. Zander von der FH) und AKI (Arbeitskreis International, eine Einrichtung, die vorwiegend in der Beratung und Interessensvertretung von MigrantInnen vor Ort arbeitet, vertreten durch Fulya Yavus), später kam noch Frau Pass von der katholischen Fachhochschule hinzu.

Erstes Ziel war ein Antrag auf Finanzierung über die Innovationsprojekte für gemeinsame Forschungsarbeiten. Dieser ist leider abgelehnt worden, aber alle Beteiligten waren hoch motiviert und wollten auf jeden Fall weiter machen, auch wenn die Arbeitskapazitäten dadurch erheblich eingeschränkt wurden. Aus der Zusammenarbeit mit der FH für Sozialwesen ist dann ein Projekt mit StudentInnen von Frau Prof. Dr. Zander entstanden. Der AK entwickelte einen Fragebogen, der von und mit den StudentInnen überarbeitet wurde und den Bedarf an interkultureller Fortbildung in Schulen, Jugendzentren und Beratungsstellen in Münster feststellen sollte. Die StudentInnen befragten in persönlichen Interviews die entsprechenden Einrichtungen, nachdem wir vorab Pilotinterviews durchgeführt hatten.

Die Auswertung liegt jetzt vor und wird in unsere konzeptionelle Arbeit mit einbezogen.

Parallel zu diesem Verlauf haben wir Kontakt zum Arbeitsamt aufgenommen und nachgefragt, inwieweit Interesse an Fortbildungen mit dem Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz für Arbeitslose besteht. Der zuständige Sachbearbeiter, der sich selber in diesem Bereich engagiert, war von unserem Konzept sehr angetan, und Ende September 2002 erhielten wir die Zusage für eine

4-wöchige ganztägige Weiterbildungsmaßnahme nach unserem Konzept.

Die Weiterbildungsmaßnahme, begann Ende November und endete am 20.12.2002. Die 21 TeilnehmerInnen waren arbeitslose DiplompädagogInnen, SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen, SoziologInnen und PsychologInnen.

Bei der ReferentInnenwahl und auch bei der Curriculumentwicklung ging es uns darum, die Situation in der Arbeit mit MigrantInnen in Münster darzustellen, die sich teilweise erheblich von anderen Städten unterscheidet.

Das prägte auch die Auswahl des ReferentInnenteams, die aus städtischen, kirchlichen und freien Beratungsstellen oder der Uni kamen. Die ReferentInnen waren durchweg begeistert von der Konzeption und haben so mit viel Engagement unsere Arbeit unterstützt.

Am Ende des Kurses gab es verschiedene Formen der Auswertung:

1. durch einen Fragebogen
2. durch Auswertung aller Beteiligten im Plenum (auch mit uns als SobimitarbeiterInnen)
3. durch durchgängige tägliche Reflexionen mit den KursleiterInnen

Trotz des enormen zeitlichen Stresses ist das Projekt erfolgreich verlaufen, so dass wir es voraussichtlich, wenn seitens des Arbeitsamtes noch genug Geld zur Verfügung steht, auch wieder zum Ende des Jahres durchführen. Spaß hat es insofern gemacht, weil wir das Gefühl hatten, mit diesem Thema offene Türen einzurennen. Parallel dazu haben wir mit S. Freßdorf vom Weiterbildungsbereich der FH eine Fortbildung für Menschen aus pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeitsfeldern zum Thema interkulturelle Kompetenz konzipiert, die Ende des Jahres beginnen soll.

Die Fortbildung umfasst 3 Blöcke an insgesamt 10 Tagen. Ziel ist die Erstellung eines Handlungskonzeptes für die eigene interkulturelle Arbeit auf der Basis von Grundlagenwissen in interkulturellen Themen sowie der Auseinandersetzung mit der eigenen und unterschiedlichen Sozialisierungen, Kulturnormen und -werten und der Entwicklung einer bewussten, offenen und integrativen interkulturellen Haltung.

Außerdem bieten wir Einzelthemen in diesem Bereich an, wie z.B. Gesundheitsverhalten in anderen Kulturen, und beabsichtigen noch weitere Fortbildungen in Form von einzelnen Tagen und Bildungsurlauben zu konzipieren.

Mara Stockmann, Sobi Münster

„Eine Frage der Balance“ - der etwas andere Bildungsurlaub für Frauen beim KOBİ in Dortmund

Im direkten Umfeld kennen wir sie alle: Frauen, für die der tägliche Drahtseilakt zwischen Beruf und Familie längst Alltag ist und die Veränderungen beider Bereiche in den letzten Jahrzehnten eine große Herausforderung darstellt. Auch die Arbeitgeber entdecken mehr und mehr die Vorteile der Schlüsselqualifikationen von Familienfrauen, wie z.B. Organisationstalent, Flexibilität und Teamfähigkeit.

Aber - wo finden wir diese Frauen in unseren Weiterbildungseinrichtungen?

Weil auch die Erwartungen und Bedürfnisse von Seiten der Familie nicht zu kurz kommen sollen, sind Familien heute ein Ort komplizierter Abstimmungs- und Synchronisierungsprozesse. Häufig enden diese Abstimmungsprozesse zum Nachteil der ohnehin schon doppelt belasteten Frauen, deren eigene Interessen schnell zu kurz kommen. Für Weiterbildung bleibt höchstens mal im Abendbereich oder am Samstag Zeit - wenn überhaupt?!

Motiviert auch durch die eigene Situation als berufstätige Mütter wollten wir im KOBİ gerade für diese Frauen ein Bildungsurlaubsangebot entwickeln, in dem sie sowohl ihre eigene Lebens- und Arbeitssituation reflektieren und tägliche Stolperfallen entdecken können, als auch Gestaltungs- und Bewältigungskompetenzen an die Hand bekommen.

Inhalte des Seminars sind neben der Vermittlung von Stressbewältigungstechniken:

- Mein täglicher Drahtseilakt
- Wo liegen meine Ziele?
- Wie Zeitmanagement für die Integration von Beruf und Familienleben hilfreich sein kann
- Auch Grenzsetzung und Delegation will gelernt sein!

Eine Zeitstruktur von 3 x 6 Unterrichtsstunden, d.h. montags bis mittwochs von 9.00 bis 14.00 Uhr soll an den Arbeitszeiten vieler berufstätiger Familienfrauen angelehnt sein und ihnen so die Teilnahme an diesem Bildungsurlaub ermöglichen.

Zusätzlich erhalten die Frauen durch die Gewährung des Bildungsurlaubs eine Anerkennung und Unterstützung ihrer Arbeit von Seiten des Arbeitgebers, die nicht nur der eigenen sondern auch der betrieblichen Gesundheitsförderung dient.

*Kirsten Hillmann,
KOBİ*

Ein gesellschaftliches Tabu wird Thema

Berufliche Fortbildung zum Thema Körperorientierte Trauma-Arbeit im Frauenbildungshaus Zülpich

Frauen in sozialen, pädagogischen, therapeutischen, beratenden und medizinischen Berufen werden heute oft mit wachsenden Herausforderungen in ihrer Arbeit konfrontiert. Z.B. können Pädagoginnen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Bildungsreferentinnen in der Seminararbeit, Sozialarbeiterinnen und Therapeutinnen in der Beratungstätigkeit, Heilpraktikerinnen und Ärztinnen bei der Behandlung ihrer PatientInnen vielfältigen Auswirkungen von aufgelösten Traumata begegnen. Wir befinden uns in einer Zeit, in der immer mehr Menschen sich in psychischen Grenzsituationen befinden, die soziale Orientierung verlieren, unter chronischen gesundheitlichen Problemen leiden und an der Bewältigung ihres persönlichen und beruflichen Alltags scheitern. In den genannten Berufsfeldern gilt es, die Ursachen für diese Entwicklungen differenziert erkennen und unterscheiden zu können.

Nicht selten liegen unverarbeitete traumatische Situationen und Ereignisse zugrunde. Dies bezieht sich sowohl auf persönliche Erfahrungen, als auch auf solche von Gruppen bis hin zu kollektiven Traumatisierungen ganzer Gesellschaftssysteme. Neben persönlichen Schicksalsschlägen oder Unfällen sind es zunehmend die Auswirkungen von Gewalt in jeglicher Form, welche eine verhängnisvolle Langzeitwirkung zeigen. Viele Folgeerscheinungen belasten oft Jahrzehnte unerkannt die/den Einzelnen wie das jeweilige soziale Umfeld. Posttraumatische Belastungsreaktionen sind ein häufig verkanntes und in der medizinischen und psychologischen Behandlung oft nicht erkanntes Phänomen. Menschen wandern von einer Therapie in die nächste. Alleine die Kosten für die Behandlung der vielfältigen psycho-somatischen Symptome sind immens. Ein falsches oder unzureichendes Grundwissen verschlimmert die Situation, indem es zu Re-Traumatisierung führt. Es gilt, für diese Problementwicklung in der sozialen, therapeutischen und medizinischen Arbeit nach adäquaten und innovativen Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

Das Frauenbildungswerk Donna Futura bietet im Frauenbildungshaus Zülpich eine mehrteilige berufliche Fortbildung zu diesem Thema an,

welches zunehmend im öffentlichen Interesse steht.

Der u.a. von Peter A. Levine entwickelte Ansatz der Körperorientierten Trauma-Arbeit verlässt den Rahmen herkömmlicher therapeutischer Kontexte, indem er dem Trauma als physiologischem Phänomen auf die Spur kommt.

Der Körper entwickelt sich demnach zunehmend zu einem Schlüssel in der Auflösung von Traumata. Die neuesten Forschungsergebnisse legen nahe, dass Traumata in den archaischeren Teilen unseres Gehirns gespeichert werden, die durch Sprache kaum zu erreichen sind.

Die Bearbeitung traumatischer Ereignisse rückt in der therapeutischen und beratenden Tätigkeit zwar immer mehr in den Focus der Aufmerksamkeit, die Folgen von Traumata werden im Kollektiv Gesellschaft aber gerade eben erst entdeckt.

In der dreiteiligen Fortbildungsreihe im Frauenbildungshaus werden theoretische und praktische Grundlagen von körperorientierter Trauma-Arbeit vermittelt, um sie in die eigene therapeutische, beratende oder sonstige Arbeit integrieren zu können.

Im ersten Teil der Fortbildung stehen die unmittelbaren Auswirkungen eines Traumas auf das Nervensystem im Vordergrund. Es wird vermittelt, welche Spuren ein traumatisches Ereignis im Körper hinterlässt. Vor allem die biologischen Reaktionen auf Angst und Stress werden als evolutionäre Reaktionsmuster in Zusammenhang mit posttraumatischen Stress-Symptomen gesetzt.

Da den Körperempfindungen eine große Bedeutung in der Trauma-Arbeit zukommt, wird hier theoretisches Wissen mit den entsprechenden praktischen Übungen zum Thema vermittelt.

Der zweite Teil der Fortbildung beschäftigt sich mit Bedingungen zur Aufrechterhaltung von traumatischem Stress im Körper. Es wird die Unterscheidung zwischen Schock- und Entwicklungstraumata festgestellt.

Es werden Grundlagen des therapeutischen Gesprächs in Form der Gestaltung eines ressourcenorientierten therapeutischen Dialogs vermittelt.

Methoden der Körperarbeit zur Neu-etablierung der persönlichen Grenzen von Traumatisierten werden erlernt.

Im dritten Teil geht es um die Vorstellung eigener Fälle und die supervisorische Hilfestellung für die berufliche Praxis. Als wertvolle Unterstützung bei der Arbeit mit Entwicklungstraumata werden die Grundlagen der Charakterstrukturen

nach Reich vermittelt. Möglichkeiten der Einbindung körperorientierter Trauma-Arbeit in sprachorientierte Verfahren werden aufgezeigt.

Die Teilnehmerinnen werden in der Fortbildung befähigt, Traumatisierung in ihrem jeweiligen Berufsfeld zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren.

Sie lernen, die auf den ersten Blick sehr persönlichen Auswirkungen von Traumata in einem größeren Kontext wahrzunehmen. Da Traumatisierte häufig einen Überlebensmechanismus entwickeln, der sich zu einem pathologischen und von Gewalttätigkeit geprägten Wiederholungszwang entwickeln kann, ist die Auseinandersetzung mit diesem Aspekt ungeheuer wichtig. Es geht hier nicht nur um das Schicksal individueller Trauma-Opfer, sondern um das Wohl ganzer sozialer und gesellschaftlicher Gefüge. Ein großer Teil der Gewalt, unter der die Menschheit leidet, ist nach Peter A. Levine direkt oder indirekt auf ungelöste Traumata zurückzuführen, die unablässig wiederholt werden.

Ein Trauma ist jedoch auflösbar. Die körperorientierte Trauma-Arbeit kann den Weg zu der Erkenntnis und der Verwirklichung eigener Ressourcen wieder freimachen. Die Fortbildung leistet einen Beitrag dazu, die fachliche Kompetenz der Multiplikatorinnen in dieser Arbeit zu erweitern und zu stärken.

Brigitte Höck, Frauenbildungshaus Zülpich

Fortbildungen für BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug

Das Lohmarer Institut für Weiterbildung e.V. (LIW) führt in Zusammenarbeit mit dem DBH-Bildungswerk e.V. (DBH: vormals Deutsche Bewährungshilfe e.V., heute Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik), Fortbildungen durch, die sich an BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug richten. Die Zusammenarbeit entwickelte sich seit dem Jahr 2000 aus dem Regionalisierungsprozess im Regierungsbezirk Köln. Die Idee ist es, das Seminarangebot des LIW im Bereich Teambildung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Coaching, Rhetorik für die Berufsgruppe der BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug, für die das DBH seit ca. 50 Jahren Fortbildungen anbietet, zur Verfügung zu stellen.

Die meisten Seminare sind offen ausgeschrieben, so dass neben BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug auch andere Berufsgruppen (z.B. Kunststoffindustrie, Medien, BerufsberaterInnen, ErnährungsberaterInnen) TeilnehmerInnen waren und sind. Beide Berufsgruppen werten diese Seminare nach manchmal anfänglicher gegenseitiger Skepsis als wertvoll, da sie mit Ihren unterschiedlichen Herangehensweise an Problemlösungen voneinander lernen können. „Ich finde es wertvoll, zu erleben, wie in der Industrie Teamgeist gefördert wird“ (eine Teilnehmerin aus einem sozialen Beruf). „Ich habe sehr viel über meinen Umgang mit Mitarbeitern gelernt, indem ich erlebt habe, wie intensiv mit Konflikten im Bereich der Bewährungshilfe umgegangen wird“. (eine Teilnehmerin aus einem Medien-Beruf). Diese Seminare tragen somit auch zu einem besseren Verständnis von Berufsgruppen bei, die sich normalerweise nicht begegnen. Die zumeist 5-tägigen Seminare finden als Inhouse- und Outdoor-Seminare statt.

Aus einem Seminar entstand ein Kontakt zu einer Justizvollzugsanstalt im Sauerland, für die das LIW mehrere Fortbildungsreihen zum Thema Kommunikation und Teamentwicklung durchgeführt hat. Die Anstaltsleitung legt bei der Seminarkonzeption Wert darauf, dass den MitarbeiterInnen ein lösungs- und zielorientiertes Vorgehen im Umgang mit den PatientInnen und den KollegInnen vermittelt wird. Das besondere dieser Fortbildung war es, dass der Trainer und das Seminarkonzept nicht aus „der sozialen Ecke“ heraus kommt, sondern auch mit Erfahrungen aus dem Bereich

der Industrie arbeitet. Dieser Ansatz wurde von den TeilnehmerInnen als sehr positiv aufgenommen. „Endlich mal ein Seminar mit frischen Wind von außen“ (ein Teilnehmer).

Diese Erfahrungen haben das LIW und das DBH dazu bewogen, für das Jahr 2004 neben den schon beschriebenen Seminaren für mehrere Berufsgruppen Seminar spezielle für die Berufsgruppe der Bewährungshelfer und MitarbeiterInnen im Strafvollzug anzubieten. Diese Fortbildungen sollen kurz vorgestellt werden:

In der 3-tägigen Fortbildung „Der Bewährungshelfer als Coach“ sollen BewährungshelferInnen in die Lage versetzen,

- ◆ eine Gesprächsatmosphäre von Vertrauen, Zuversicht und gegenseitiger Wertschätzung zu schaffen.
- ◆ KlientInnen darin zu unterstützen, positive Ziele zu finden, neue Glaubenssätze zu installieren und seine Glaubenskraft an seine Ziele zu stärken.
- ◆ KlientInnen bei ihren Veränderungsprozessen unterstützend zu begleiten und Rückschläge als Erfahrungen zu werten.

Der lösungsorientierte Ansatz eines Coachings soll Blockaden lösen, das persönliche Potential aktivieren und die Fähigkeiten der KlientInnen in das Bewusstsein rücken.

Die 4-tägige Fortbildung „Teamarbeit und Konfliktmanagement im Strafvollzug“ hat zum Ziel

- ◆ die Kommunikation im Team zu verbessern und Klarheit im Team zu schaffen.
- ◆ Konflikte mit KlientInnen abfangen zu können.

Intention des Seminars ist es, Grundlagenwissen zum erfolgreichen und motivierten Arbeiten in Teams zu vermitteln und zu vertiefen. Durch die Entwicklung der Sensibilität für die persönliche Wirkung auf andere soll die soziale Kompetenz erweitert werden und ein deutliches Bild von Teamzusammenhängen entstehen. Im Kontakt mit KlientInnen soll ein gelassener, konstruktiver und zielorientierter Umgang mit Konflikt- und Stresssituationen geübt werden. Direkte und deutliche Kommunikationsstrukturen ermöglichen es, diese Situationen so zu gestalten, dass sie lösbar werden.

Die 3-tägige Fortbildung „Erlebnispädagogik“ richtet sich an Personen, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammenarbeiten und den erlebnispädagogischen Ansatz erlernen bzw. vertiefen möchten. Mit dieser Fortbildung sprechen wir vor allem BewährungshelferInnen an. Ziel der Fortbildung ist es, Einblicke in die Dynamik von Gruppen zu geben und altersspezifische Methoden kennen zu lernen, dieses Prozesse im Sinne einer Prophylaxe zu beeinflussen. Die Teilnehmenden sollen Übungen in steigender Komplexität selbst erleben, um so deren „Erfahrungschancen“ besser kennen lernen. Ein wichtiger Bestandteil der Fortbildung ist die Reflexion der in den Übungen gemachten Erfahrungen.

Diese Fortbildungen sollen BewährungshelferInnen und MitarbeiterInnen im Strafvollzug im Bereich der Teambildung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Coaching weiter zu qualifizieren. Der Bedarf ergibt sich aus den Beobachtungen/TeilnehmerInnenbefragungen in den Seminaren des DBH und den gemeinsamen Seminaren des LIW/DBH. Über die weiteren Erfahrungen dieses Projektes können wir im Jahr 2005 berichten.

Die Reihe der offen ausgeschriebenen Fortbildungen wird vom LIW und DBH fortbesetzt.

*Andreas Lackmann
Lohmarer Institut für Weiterbildung e.V.*

**Fortbildungsreihe für MultiplikatorInnen
„Konstruktive Konfliktbearbeitung im
kommunalen Zusammenhang“
AKE-Bildungswerk und Partner**

Das AKE-Bildungswerk führt seit rund zwanzig Jahren politische Bildungsarbeit unter dem besonderen Aspekt von Entwicklung durch. Mit unserer Bildungsarbeit wollen wir Möglichkeiten schaffen, dass Menschen lernen, miteinander solidarisch zu leben. Die gewachsene und enge Verbindung mit unterschiedlichen Initiativen und Organisationen aus dem Eine-Welt- und Friedensbereich bedeutet, dass wir nah dran sind an den drängenden gesellschaftlichen und persönlichen Fragen. So veranstaltet das AKE-Bildungswerk beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem Bund für Soziale Verteidigung e.V., dem ORCA-Institut für Konfliktmanagement und Training, dem Jugendhof Vlotho und dem Internationalen Versöhnungsbund, Deutscher Zweig e.V., nunmehr zum dritten Mal eine zehntägige Fortbildung in konstruktiver Konfliktbearbeitung.

Die Fortbildung hat zum Ziel, für die Praxis der pädagogischen und sozialen Arbeit konkret umsetzbare Angebote und Schritte zur Gewaltprävention und zur zivilen Konfliktbearbeitung zu vermitteln. Weil es sinnvoll ist, nicht erst über Gewalt und Konfliktbearbeitung zu reden, wenn bereits etwas geschehen ist, liegt der Schwerpunkt der Fortbildung im präventiven Bereich.

Die Ausbildung richtet sich an Menschen,

- die sich in Kommunen für Gewaltprävention einsetzen wollen
- in sozialen, pädagogischen und beratenden Berufsfeldern arbeiten
- als MultiplikatorInnen in der Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit tätig sind
- die sich in kommunalen Zusammenhängen, Institutionen und Organisationen engagieren.

Das Fortbildungsangebot greift den von interessierten Menschen wachsenden Bedarf auf, sich im Bereich des Umgangs mit Konflikten weiterzubilden und darüber hinaus Schulungskompetenzen für die Durchführung in eigenen Projekten oder Arbeitsfeldern zu erwerben.

Das Besondere der Fortbildung liegt

- in der Erweiterung der persönlichen Konfliktkompetenz
- in der Auseinandersetzung mit eigenem Verhalten, den Einstellungen und Haltungen in Konflikten
- in der Vermittlung von Methoden und Kenntnissen für eine konstruktive Konfliktbearbeitung und
- in der Befähigung zur selbständigen Durchführung von Trainingseinheiten.

Das Seminarkonzept hat einen umfassenden Ansatz. Es nimmt die Lebensbezüge der Teilnehmenden zum Ausgangspunkt. Um ein ganzheitliches und handlungsorientiertes Lernen zu ermöglichen, arbeiten erfahrene TrainerInnen mit vielfältigen Methoden und Übungen. Neben Informations- und Theorievermittlung werden zugleich praktische Übungen und Rollenspiele durchgeführt. Jede Fortbildung wird zudem mit den konkreten Lernwünschen der Teilnehmenden abgestimmt. Politische Bildung leistet hier ganz bewusst Unterstützung, um Menschen auch im Bereich des beruflichen Alltags relevantes Wissen zur Verfügung zu stellen. Die Entwicklung der Persönlichkeit, die aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Ausbildung beruflicher Kompetenzen gehören in dieser Fortbildung zusammen. Das Land Nordrhein-Westfalen hat deshalb bislang diese Weiterbildung aus Mitteln des Ministeriums für Umwelt- und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz gefördert. Die Teilnehmenden profitieren überdies von den unterschiedlichen Kompetenzen der VeranstalterInnen und von der angenehmen Atmosphäre im Jugendhof Vlotho, der Bildungsstätte des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. Eine weitere Kursreihe ist für 2004 geplant.

*Friedhelm Jostmeier, AKE-Bildungswerk /
Arbeitskreis Entwicklungspolitik e.V.*

**„Konflikt als Chance“ -
berufsbegleitende Fortbildung beim
UMBRUCH Bildungswerk, Köln**

Das UMBRUCH Bildungswerk bietet seit Jahren eine berufsbegleitende Fortbildung an, in der die TeilnehmerInnen Schlüsselkompetenzen zur Konfliktbewältigung im beruflichen und ehrenamtlichen Arbeitsalltag erwerben können.

„Konflikt als Chance“ besticht durch eine Vielfalt an Methoden-Inputs und praktischen Elementen. Mit dem 4-stufigen Fortbildungsprogramm bietet UMBRUCH eine Antwort auf den wachsenden Bedarf zur Kompetenzentwicklung für Menschen in sozialen und pädagogischen Berufen (Weiterbildung, Schule, soziale Einrichtungen und Jugendzentren) zum Aufbau einer konstruktiven Konfliktkultur.

Sie eignet sich für alle - auch aus anderen Arbeitsfeldern -, die im Umgang mit krisen- und konfliktvollen Situationen souveräner werden möchten. Von Mai bis September diesen Jahres findet ein Sommerkurs statt, der 11 Fortbildungstage, davon 3 Wochenenden und einen fünftägigen Bildungsurlaub umfasst.

Wer das in der Fortbildung erworbene Methodenrepertoire später erweitern und vertiefen möchte, kann dies bei UMBRUCH in Fortsetzungskursen ebenso wie in einer Übungsgruppe tun, die seit Sommer vergangenen Jahres von Teilnehmenden der letzten 3 Jahrgänge genutzt wird.

Hier einige **Rückmeldungen von Teilnehmenden** zu „KONFLIKT ALS CHANCE“:

Frau E., Mitarbeiterin in einem Jugendamt:

Das Wichtigste an der Fortbildung ist für mich eine Änderung meiner Haltung Konflikten gegenüber, und das hat natürlich meinen Berufsalltag wesentlich stressfreier gemacht. Aber auch das Einüben von Methoden war mir sehr wichtig und kann auch außerhalb des Themas im Bereich der Jugendarbeit eingesetzt werden.

Frau E., Studierende der Sozialpädagogik:

Die Erkenntnisse und Fähigkeiten, die ich in „Konflikt als Chance“ gewonnen habe, kann ich in meinem Berufsalltag einsetzen

- für die eigene Trainingsarbeit zum Bereich kreative Konfliktbearbeitung
- als hilfreich für den Umgang mit Konflikten in Seminargruppen.

Frau W., Supervisorin und Dozentin der Erwachsenenbildung:

Durch fundierte theoretische Informationen, jedoch besonders durch die Erkenntnisse aus den praktischen Übungen im Kurs „Konflikt als Chance“ kann ich in meiner Arbeit mit Gruppen und Teams emotionale Situationen sachlich untersuchen, unterschiedliche Positionen von Konfliktparteien erhellen und zur konstruktiven Konfliktlösung motivieren.

Frau M., Kunst-Therapeutin:

In Konfliktgesprächen biete ich Feedback, Ich-Botschaften, Anerkennung und Raum für Wahrnehmung und Wertschätzung der emotionalen Implikationen...

Ich biete an, Konflikte im Rollenspiel zu üben, und konnte damit schon interessante Lösungen aufturn.

Frau B., Mitarbeiterin in der Straffälligenhilfe:

Ich bin ein echtes kölsches Mädchen und vertrete den Standpunkt, dass die Lebenseinstellung der Kölner an sich schon eine gute, gesunde Lebensgrundhaltung ist. Wer dann noch in den Genuss kommt, an KaC teilnehmen zu können, ist für den Rest des Lebens mit allem gut versorgt.

UMBRUCH Bildungswerk für Friedenspolitik
und gewaltfreie Veränderung

**„Spielend streiten lernen“
Ein Projekt der Familienbildungsstätte
Werkstatt Friedenserziehung, Bonn
(gefördert vom Landschaftsverband Rheinland)**

Im Jahr 2001 hat die Familienbildungsstätte Werkstatt Friedenserziehung ein Projekt mit dem Titel „Spielend streiten lernen in Kindergarten, Hort und offener Jugendarbeit“ (gefördert vom MfFJFG, NRW) erfolgreich durchgeführt. Dabei ging es um die Erstellung und den Einsatz eines Materialkoffers, der die gewaltpräventive Arbeit im Kindergarten- und Grundschulalter erleichtern soll. Gewaltpräventive Arbeit in diesem Alter bedeutet - wie der Name *Spielend streiten lernen* schon nahe legt - spielerisch den Umgang mit Aggression, Wut und Konflikten zu erlernen. Mit Hilfe von Büchern, Audio-Medien, Psychomotorik-Material, Handpuppen und Theaterstücken wurde dieses Thema aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet.

LehrerInnen und MitarbeiterInnen der „Betreuenden Grundschule“ sowie ErzieherInnen im Hort wurden in Form von Fortbildungen auf den Einsatz dieser Materialien vorbereitet. Die Umsetzung des Konzeptes wurde begleitet und die Elternarbeit zum Thema „Umgang mit Konflikten“ angeregt bzw. durchgeführt.

Nach zweijähriger Erfahrung mit diesem Projekt ergaben sich Änderungs- bzw. Erweiterungswünsche.

Doch zunächst eine kurze

Bestandsaufnahme:

1. In der „Betreuenden Grundschule“ werden die Betreuerinnen mit ihrer pädagogischen Arbeit häufig allein gelassen. Der Fortbildungsbedarf in dieser Hinsicht ist groß.
2. Alle genannten pädagogischen Bezugspersonen des Projektes (LehrerInnen, ErzieherInnen und die MitarbeiterInnen der betreuenden Grundschule, die z.T. gar keine pädagogische Qualifikation haben), sind im Umgang mit Konflikten und Aggressionen häufig hilflos. Um Neues auszuprobieren brauchen sie klare Handlungsanweisungen und intensive Begleitung.
3. Um bei den Kindern eine positive Verhaltensänderung zu bewirken, ist eine begleitende Elternarbeit unerlässlich.
4. Elternabende in der Grundschule befassen sich in der Regel mit organisatorischen Inhalten (Wahl der Klassenpflegschaft, Beteili-

gung an Schulaktivitäten). Pädagogische Themen werden auf die Umsetzung der Unterrichtsinhalte reduziert.

5. BetreuerInnen, ErzieherInnen und LehrerInnen vernachlässigen die Elternarbeit. Die Gründe können verschiedener Natur sein: sei es, weil der Umgang mit Konflikten zu Hause sich langsam zum Tabu-Thema entwickelt, da Anspruch und Wirklichkeit weit auseinanderklaffen („Mir rutscht schon mal die Hand aus“ vs. „Recht auf gewaltfreie Erziehung“); sei es, weil das methodische Know-how fehlt.

Zum Ende des Projektes wurde erfragt, ob verstärkte Unterstützung bei der Elternarbeit erwünscht sei - dies wurde von allen Teams bestätigt.

In Bonn war ein gemeinsam mit den ErzieherInnen geplanter und durchgeführter Eltern-Kind-Nachmittag sehr erfolgreich. Teilnehmerorientierte Erwägungen wie zum Beispiel die Berücksichtigung des Ramadan führten dazu, dass von zwanzig teilnehmenden Eltern elf ausländische MitbürgerInnen waren. Eine Reflektion über die Bedingungen der Elternarbeit ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung.

Aufbauend auf den gewonnenen Erfahrungen und Kontakten bietet sich eine Fortsetzung der Arbeit mit der Focussierung auf interkulturelle Inhalte und integrierende Elternarbeit an.

Begründung:

Die Pisa-Studie belegt, dass eine ganztägige Betreuung von Schulkindern vorteilhaft ist. Solange dies in unserem Land noch nicht flächendeckend eingeführt ist, erscheint eine pädagogisch-methodische Anleitung der „Betreuenden Grundschule“ sinnvoll. Gerade am Nachmittag soll hier nicht nur schulisches Lernen stattfinden, sondern Schule als Lebensraum erfahren werden. Dazu gehört, dass von einem Nebeneinander der Kulturen zu einem Miteinander gefunden wird.

Das schlechte Abschneiden Deutschlands bei der Pisa-Studie hängt auch mit der mangelnden Integration der ausländischen Kinder zusammen. Für eine größere Akzeptanz untereinander ist eine interkulturelle Elternarbeit unumgänglich.

Ziele:

- Die pädagogischen Bezugspersonen (LehrerInnen, ErzieherInnen und MitarbeiterInnen in der betreuenden Grundschule) sollen in ihrer pädagogischen Arbeit in Form von

- Fortbildungen unterstützt werden.
- Sie sollen zur integrierenden, interkulturellen Elternarbeit befähigt werden.
- Eine Verbesserung der Zusammenarbeit von Elternhaus und Schule soll durch verschiedene Maßnahmen (gemeinsame Freizeitgestaltung, Nutzung der elterlichen Potentiale) gefördert werden.
- Ein gemeinsames Problembewusstsein und Miteinander der verschiedenen Gruppierungen und Bezugspersonen soll geschaffen werden.
- Das „Recht auf gewaltfreie Erziehung“ soll für Eltern erfahrbar gemacht werden.
- Pädagogische Bezugspersonen, Eltern und Kinder sollen auf dem Hintergrund eigener Alltagserfahrungen gewaltpräventive Maßnahmen kennenlernen und in die Lage versetzt werden Konfliktsituationen mit Hilfe der bereits im letzten Jahr entwickelten Materialien und Methoden zu bearbeiten.

Inhalte und Methoden:

Die Methodenkenntnis der Erwachsenenbildung kann in Kindergarten, Hort und offener Jugendarbeit unterstützend wirken und zu einem sinnvollen Miteinander führen.

Interkulturelle Pädagogik als Theorie- und Handlungskonzept hat ein wirkliches Miteinander zum Ziel und begnügt sich nicht mit einem multikulturellen Nebeneinander. Um einen gemeinsamen Gruppenzusammenhalt und ein tolerantes Miteinander zu stärken, kann auf Erfahrungen mit Elementen aus bereits durchgeführten Projekten zurückgegriffen werden.

Einige Methoden aus dem Projekt *Spielend streiten lernen* sind dafür besonders geeignet.; bspw. der *Magic Circle*, mit dessen Hilfe persönliche Kompetenzen und soziale Fähigkeiten gefördert werden.

Die Familienbildungsstätte Werkstatt Friedenserziehung kann außerdem auf Erfahrungen aus der mehrfachen Durchführung des FAST-Programms (Family and school together) - einem Präventionsprogramm aus den USA, dessen wesentliche Grundlage die Stärkung der Eltern und Einbeziehung der Familien in soziale Netzwerke ist, zurückgreifen. Die Planung und Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem akku, Münster und der Familienbildungsstätte Wuppertal. Kontakte bspw. zur RAA Düren bereichern die Projektarbeit. Über einen Austausch, Ergänzungen, Anregungen freuen wir uns.

*Barbara Schlüter, Familienbildungsstätte
Werkstatt Friedenserziehung*

Arbeitswelt- und berufsbezogene Weiterbildungen im Bereich Gewaltprävention und konstruktive Konfliktarbeit

Drei exemplarische Konzepte des asb Münster

Der asb (arbeitskreis soziale bildung und beratung e.V.), ein seit über 20 Jahren anerkannter freier Träger von zwei durch das Land NRW anerkannten Bildungswerken mit Sitz in Münster, ruht auf den folgenden vier Säulen:

1. Kursangebote u.a. in den Bereichen Körper – Gesundheit, Tanz - Theater - Gestaltung, Männer - Frauen - Kinder, Sprachen;
2. Eltern-Kind-Seminare (internatsmäßige Familienbildung);
3. Fort- und Weiterbildungen insbesondere für pädagogische, psychologische und soziale Berufsgruppen

und

4. Gewaltprävention und konstruktive Konfliktlösung.

In den vergangenen Jahren erwies sich insbesondere die Verbindung aus Gewaltprävention und berufsbezogenen Weiterbildungen als besonders fruchtbar. So entwickelte sich der Bereich Fortbildungen mit gewaltpräventiven Themen zu einem neuen Schwerpunkt der asb-Bildungsarbeit. Um sich ein konkreteres Bild über diesen Arbeitsschwerpunkt machen zu können, sollen exemplarisch drei von den MitarbeiterInnen entwickelte Fortbildungskonzepte pädagogischer Konfliktarbeit skizziert werden.

Leitung einer StreitschlichterInnen-AG

MultiplikatorInnenfortbildung

Einen Beitrag zur Etablierung einer nachhaltigen konstruktiven Konfliktkultur an weiterführenden Schulen liefert das Konzept der Streitschlichtung. Unter dem Motto „SchülerInnen helfen SchülerInnen“ werden die Erfahrungen und der Einfluss älterer SchülerInnen einbezogen („peer-group-education“), um miteinander neue Wege in der Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten zu gehen. In der Streitschlichtung können SchülerInnen lernen,

- sich fair zu streiten
- die eigenen Interessen, Gefühle und Eindrücke mitzuteilen
- die Wahrnehmungen anderer zu sehen und zu respektieren
- selbst Lösungen zu finden und zu erproben, mit denen beide Seiten zufrieden sein können.

Viele Schulen profitieren seit langem von intakten StreitschlichterInnen-AG's und deren Tätigkeiten, die die LehrerInnen entlasten und ein positives Schulklima unterstützen.

Im Rahmen der MultiplikatorInnen-Fortbildung für ReferendarInnen, LehrerInnen und SchulsozialarbeiterInnen/-pädagogInnen werden die Inhalte und Methoden der Streitschlichtung vermittelt und die TeilnehmerInnen befähigt, selbst an ihrer Schule StreitschlichterInnen auszubilden. Inhaltlich geht es in der 3 Blöcke umfassenden Fortbildungsreihe (36 Ustd) um folgende Aspekte:

- Erproben und Reflektieren praktischer Übungen der StreitschlichterInnen-Ausbildung
- Auseinandersetzung mit dem persönlichen Konfliktverhalten
- Vorstellung, Reflexion und selbsttätiges Einüben vielfältiger Methoden
- Vermittlung theoretischer Grundlagen
- Organisatorische Umsetzung einer StreitschlichterInnen-AG im Schulalltag
- Einübung in prozessorientiertes Arbeiten als der Ausbildung (und der späteren AG) zugrundeliegende Arbeitsweise.

Ebenso wie die MultiplikatorInnen-Fortbildung „Leitung einer StreitschlichterInnen-AG“ bezieht sich auch das Projekt „SPOTLIGHT - Theater gegen Mobbing“ primär auf die konstruktive Konfliktregelung an Schulen.

Theater gegen Mobbing

Fortbildungsreihe für LehrerInnen, SchulpsychologInnen und SchulsozialpädagogInnen/-arbeiterInnen im Rahmen von „SPOTLIGHT - Theater gegen Mobbing“ zum Thema „Mobbing in der Schule“

Obwohl der Begriff „Mobbing“ ursprünglich aus der Arbeitswelt stammt, wird inzwischen damit auch ein Phänomen der Ausgrenzung und Verletzung unter SchülerInnen beschrieben, das weit über das „Einfach nur lästern“ im normalen Umgang hinausgeht. Im Laufe seiner Schulzeit wird mindestens jedes zehnte Kind Opfer von Mobbing und beinahe jedes achte Kind übt selbst aktiv Mobbing aus. Die Auswirkungen insbesondere für die Gemobbten sind verheerend: sie reichen von Angstzuständen und psychosomatischen Erkrankungen über einen starken Leistungsabfall und Gefährdung der Versetzung bis hin zum Schulwechsel oder gar Schulabbruch. An Schule tätige Fachkräfte stehen diesen Prozessen in den Klassen oft ratlos gegenüber, zumal die Ausprägungen des veranstalteten Psychoterrors vielfältige Formen annehmen können.



Das Theaterprojekt SPOTLIGHT will diesem Phänomen an Schulen begegnen.

SPOTLIGHT - Theater gegen Mobbing ist Bestandteil des westfalenweiten Projekts „Stark im MiteinanderN“ - ein Projekt mit den Partnern asb, Westfälische Provinzial, Jugendrotkreuz Westfalen-Lippe und Schulpsychologische Beratungsstelle der Stadt Münster zur Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur und für mehr Sicherheit an Schulen, damit Schule anders erlebbar wird (www.miteinandern.de).

SPOTLIGHT arbeitet auf zwei Ebenen. Zum einen werden **Projektstage** für SchülerInnen durchgeführt, an denen jeweils eine gesamte Jahrgangsstufe der Klassen 6 - 8 teilnimmt. Eingeraht in ein von den asb-MitarbeiterInnen selbstentwickeltes Theaterstück, arbeiten die SchülerInnen einen Vormittag lang in ihren eigenen Klassen zum Thema Mobbing. Zum anderen werden **Fortbildungen** für LehrerInnen, SchulsozialarbeiterInnen und -pädagogInnen sowie PsychologInnen zum Thema „Mobbing in der Schule“ westfalenweit angeboten. Im Rahmen der Fortbildung wird das Phänomen „Mobbing“ beleuchtet, werden Beweggründe der beteiligten Personengruppen - Mobber, Gemobbte, Zuschauer - hinterfragt, um vor diesem Hintergrund Handlungsmöglichkeiten für Mobbing-Situationen zu entwickeln. Als innovative Arbeitsweise werden dabei theaterpädagogische Methoden vermittelt, die sich als Grundlage für die Arbeit in den eigenen Klassen eignen. Ziel dieser Fortbildungsreihe ist es, die Teilnehmenden unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ dazu zu befähigen, dass sie mit Hilfe der erworbenen theaterpädagogischen Methoden - u.a. Statuentheater und Formen szenischer Inszenierungen als soziale Konfliktlösemethoden - in ihren Klassen bzw. an ihren Schulen zum Thema „Mobbing unter SchülerInnen“ arbeiten können. Diese Fortbildungen, zu denen eine Hospitation an einem der Projektstage gehört, werden in den kommenden Jahren über die Grenzen Münsters hinaus in den verschiedenen Regionen Westfalens angeboten.

Während diese ersten beiden Fortbildungsreihen insbesondere auf den Bereich Schule hin konzipiert sind, geht die dritte hier vorgestellte Weiterbildung „Qualifizierung zur Konfliktrainerin/zum Konfliktrainer“ über dieses Tätigkeitsfeld hinaus. Diese Fortbildung hat Ausbildungscharakter, in ihr haben umfassende inhaltlich-theoretische, konzeptionelle, methodische und praktische Elemente gewaltpräventiven Arbeitens ihren Platz.



Als neue Konzeption ab Sommer 2004:

Qualifizierung zur Konfliktrainerin / zum Konfliktrainer

2-jährige berufs- und studienbegleitende Fortbildung

Konflikte gehören zum beruflichen und privaten Alltag: sie begegnen uns in allen Bereichen des Lebens - und werden doch zumeist nicht als selbstverständliche Interaktionsform, sondern als lästige Störung wahrgenommen. Wer lernt, Konflikte als unhintergehbaren Bestandteil des Lebens zu begreifen, wer ihren „Sinn“ entdeckt und sie aktiv und konstruktiv zu gestalten weiß, dem eröffnen sich neue Möglichkeiten, die in ihnen schlummernden Entwicklungspotenziale zu nutzen: für die Gestaltung von Beziehungen, den Ausgleich von Interessen, die gemeinsame Suche nach Problemlösungen und vieles mehr.

Die 2-jährige Fortbildung „Qualifizierung zur Konfliktrainerin/zum Konfliktrainer“ richtet sich an Menschen, die in pädagogischen und/oder beratenden Arbeitsfeldern tätig sind (sein wollen), z.B. in Weiterbildung, Schule, Ausbildung, Beratung, Personal- und Organisationsentwicklung. Sie befähigt diese, Einzelne und Gruppen in der produktiven Austragung von Konflikten zu unterstützen. Neben einer Einführung in grundlegende Konflikt- und Kommunikationstheorien wird in dieser Fortbildungsreihe insbeson-

dere auf den Transfer - die Nutzung für den Einsatz in verschiedenen Praxisfeldern - Wert gelegt.

Inhalte sind u.a.:

- Eigene Konflikterfahrungen
- Konflikt- und Kommunikationstheorien
- Konfliktanalyse (Konfliktarten, Konfliktdynamiken, Konfliktstile, Konflikthaltungen)
- Konzepte der Konfliktbearbeitung (Streitschlichtung/Mediation, Deeskalation, Sozialtraining, Anti-Mobbing-Konzepte)
- Dynamik in Gruppen
- Kreative Methoden und Zugänge für und in der Arbeit als Konflikttrainerin bzw. Konflikttrainer.

Neben den Ausbildungsblöcken schließt die Fortbildung Hospitationen, kollegiale Unterstützungsgruppen und supervisorische Begleitungen ein. Sie umfasst 24 Ausbildungstage (144 Ustd).



Diese Ausbildung beginnt nach den NRW-Sommerferien 2004. Vor den Sommerferien wird ein Kennlern- und Auswahltag für Interessierte stattfinden. Ab Mai 2004 kann das ausführliche Programm angefordert werden.

Andreas Raude, asb

Ausbildung zur Trainerin/zum Trainer für gesundes Sehen

Am 24. November 2003 beginnt im Ökobildungswerk die Ausbildung zum Trainer/zur Trainerin für gesundes Sehen.

Judith Bolz, Dozentin der Ausbildung, ist seit 13 Jahren Sehtrainerin mit dem Grundberuf Pädagogik und hat im April 2001 das Institut Lichtblicke gegründet. In der Ausbildung kombiniert sie Methoden des Sehtrainings mit Elementen aus dem NLP.

Sehtraining wurde von dem Augenarzt Dr. William Bates begründet. Er betrachtet die Augen weniger mechanisch, sondern unter einem ganzheitlichen Aspekt.

Sein Ziel, die Sehkraft durch Entspannungsübungen wiederherzustellen, ist immer noch Grundlage vieler Augenübungen. Heute sind neue Übungen wie z.B. aus dem Yoga, der Kinesiologie, der Alexandertechnik und dem Feldenkrais dazugekommen.

Judith Bolz verbindet seit einigen Jahren Sehtraining mit Elementen aus dem NLP. In der Ausbildung vermittelt sie grundlegende Batesübungen und deren Weiterentwicklung, sowie effektive NLP-Techniken, die den Sehprozess positiv unterstützen.

NLP (Neurolinguistisches Programmieren) setzt sich aus drei Begriffen Neuro (Nervensystem), Linguistik (Sprache) und Programmieren (Programme oder Gewohnheiten) zusammen.

Neuro bezieht sich auf die Neurologie und darauf, wie körperliche und seelische Prozesse über das Nervensystem miteinander verbunden sind. Unsere seelische Befindlichkeit kann sich positiv in Gesundheit, negativ als Krankheit in unserem Körper manifestieren. Ebenso kann sie unsere Sehfähigkeit positiv und negativ beeinflussen.

Linguistik meint die Sprache und die Art und Weise, wie wir mit uns selbst und anderen reden.

So kann z.B. eine Diagnose eine totale Änderung in unserem Gefühlsleben bewirken, unser Leben sogar auf den Kopf stellen, uns „krank machen“. Zusätzlich reden wir uns häufig selbst krank in der Art und Weise wie wir über uns selbst reden. Auch mit Sätzen wie: „Ich bin kurzsichtig“, „Ich bin blind“, „Ich sehe nichts“ beeinflussen wir unser Sehvermögen.

Programmieren beschreibt unsere inneren Programme und Gewohnheiten und meint damit auch immer wiederkehrende Gedanken oder auch Verhaltensweisen.

So haben wir uns, z.B. wenn wir kurzsichtig ge-

worden sind, bestimmte Sehgewohnheiten zugelegt, z.B. die Augen ruhig zu halten, anstatt sie frei beweglich zu lassen, eine bestimmte Körperhaltung einzunehmen, wie z.B. den Kopf nach vorne zu strecken.

Im NLP gehen wir auch davon aus, dass alle Potentiale im Menschen bereits vorhanden sind, dass ihm nur manchmal der Zugang dazu versperrt ist. Da viele Menschen ihre Fehlsichtigkeit erst im Laufe des Lebens entwickelt haben, ist das Potential für klares Sehen oft vorhanden.

Eingeschränkte Seh-, Denk- und Bewegungsgewohnheiten können Grund für eine Sehverschlechterung sein. Ändern wir diese Gewohnheiten, so nehmen wir Einfluss auf unsere Sehweisen.

Am Bildschirm gewöhnen wir uns z.B. oft eine bestimmte Art zu sehen an. Wir fokussieren hauptsächlich und vernachlässigen das panoramische Sehen. In diesem Fall können wir mit einfachen Übungen das panoramische Sehen wiedererlernen und unsere Sehkraft positiv beeinflussen.

Ganz ähnlich wirkt sich auch Stress auf unser Sehverhalten aus. Wenn wir gestresst sind, verengen wir unser Blickfeld und nehmen weniger wahr. In diesem Zusammenhang ist es interessant, uns selbst zu fragen, mit welchem Blick wir durch die Welt gehen. Laufen wir mit Scheuklappen durch unseren Alltag, sind wir fokussiert auf ein Ziel und sehen nur noch das, was vor uns liegt, statt nach rechts und links zu schauen. Allein mit dem panoramischen Blick können wir in diesem Fall wieder mehr innere Gelassenheit gewinnen.

Der Nutzen von Sehtraining ist daher nicht nur die Verbesserung der Sehkraft, sondern auch die positive Auswirkung auf den ganzen Menschen. Die gesamte Lebensqualität kann anders erlebt werden. Wir fühlen uns z.B. mehr präsent, können uns selbst und andere klarer sehen und Kontakte mit anderen Menschen tiefer und erfüllender erleben.

TeilnehmerInnen der Ausbildung lernen viel über den Sehprozess und über den Zusammenhang von psychischer Befindlichkeit und Sehfähigkeit. Darüber hinaus lernen sie vielfältige spielerische Methoden kennen, die viel Spaß machen und die Lust am Sehen fördern.

Zudem werden die Auswirkungen von Bildschirmarbeit auf die Augen dargestellt und Seh-

weisen vermittelt, die einen Ausgleich zu einseitiger Belastung herstellen.

Es gibt Anleitungshilfen für die Gestaltung von Gruppenarbeit und Einzelberatung.

So können die TeilnehmerInnen nach der Ausbildung als BeraterInnen Menschen darin unterstützen, ihre Sehkraft zu stärken und damit die eigene Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen.

Die Ausbildung gliedert sich in vier Blöcke à fünf Tagen und eignet sich besonders als Zusatzqualifikation für Personen, die im Gesundheitsbereich tätig sind. Sie wendet sich aber ebenso an Personen, die sich in diesem Bereich qualifizieren wollen.

Als Trainerin/Trainer für gesundes Sehen kann man Kursangebote sowohl in Gesundheitseinrichtungen als auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten oder auch als BeraterIn tätig werden.

Judith Bolz, Ökobildungswerk Köln

Köln entdeckt die „Kraft der Führung“

Führen als Aufgabe des ganzen Menschen: Systemisches Denken und systemische Leadershiptools (Führungsinstrumente), Aikido, christliche und buddhistische Spiritualität und anderes mehr - das ist „multiinstrumentelle Führung“ im Rahmen des modularen „Kölner Führungskräfte Trainings“. Die beiden Trainer, Therapeuten und Berater Liane Stephan und Andreas Brenneke haben es, hauptsächlich in Köln, neu entwickelt. Die Weiterbildung läuft erstmals vom 26.01. - 15.10.2004 beim Ökobildungswerk.

Menschen in führenden und steuernden Positionen arbeiten in kräftezehrenden Entwicklungsprozessen. Sie wünschen sich eine dauerhafte Kraft, um den Anforderungen moderner Unternehmen, Abteilungen und (sozialer) Einrichtungen mit Intelligenz und Kreativität zu begegnen. Ein Koffer voller durchaus effizienter Methoden allein bewahrt leitend Tätige nicht vor Ausbrennen, Gleichgültigkeit und Erschöpfung. Genau hier setzen Andreas Brenneke und Liane Stephan mit der „Kraft der Führung“ an. Führungskräfte lernen, in sich selbst, mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten, jene dauerhafte Kraft nachhaltig zu mobilisieren, die - bei allem Stress und Veränderungsdruck - einen strukturierten und gelassenen Umgang mit anstehenden Aufgaben zulässt. Dabei sollen Führungswissen, Methodenvielfalt und Kreativität gleichermaßen gefördert werden.

Liane Stephan und Andreas Brenneke verbinden systemische Methoden und Instrumente mit einer konsequenten Erlebnisorientierung. Nur was der ganze Mensch mit allen Sinnen, mit Verstand und Intuition zugleich erfährt, kann er später gewinnbringend und mit größtmöglicher Zufriedenheit anwenden. Unverzichtbar, aber nicht mehr ganz neu ist die Einbindung nicht nur der einzelnen Führungskraft, sondern ihres ganzen Systems - also z.B. alle Mitarbeitenden, Chefs, Kunden, Zulieferer oder Klienten etc. - in ein solches systemisches Training. Außergewöhnlich und neu jedoch ist das Konzept der „multiinstrumentellen Führung“, das die beiden systemischen Berater entwickelt haben: Es vereint u.a. die Möglichkeiten einer defensiven japanischen Kampfkunst wie des Aikido mit Elementen der christlichen und buddhistischen Spiritualität und dem systemischen Denken und Handeln. „Body and Soul in Motion!“

Die insgesamt 22-tägige Weiterbildung umfaßt eine Einstiegswoche in Köln, eine Abschlusswoche im Franziskanerkloster Rheda Wiedenbrück (jeweils von Mo. - Fr.) und dazwischen 4 Wochenenden (Fr. - So., ebenfalls in Köln), eines davon in einem Dojo, einem Aikido-Übungsraum. Die ganzheitlich orientierte Weiterbildung richtet sich an Menschen in leitenden und steuernden Positionen, sowohl aus dem sozialen Bereich (z.B. KindergartenleiterInnen, Fachbereichs- und AbteilungsleiterInnen, auch an z.B. PfarrerInnen etc.) als auch aus dem wirtschaftlichen Bereich und an Nachwuchsführungskräfte.

Andreas Brenneke, Ökobildungswerk Köln

Warum Tanzkurse die Berufsfähigkeit von Tänzerinnen und Tänzern erhalten

In Nordrhein-Westfalen leben und arbeiten mehrere hundert ausgebildete Tänzerinnen und Tänzer.

Sie haben ihre Ausbildung an der Folkwang Hochschule in Essen (Abschluss Diplombühnen-darstellerIn), an privaten Schulen (meistens dreijährige Ausbildung mit dem Abschluss Diplom) oder an den staatlichen Hochschulen für modernen und klassischen Bühnentanz in den benachbarten Niederlanden absolviert.

In Nordrhein-Westfalen leben und arbeiten über hundert Choreografinnen und Choreografen, die mindestens einmal - oft mehrmals pro Jahr - Tanzstücke entwickeln und auf den verschiedenen freien und städtischen Bühnen zeigen.



Profitraining mit Avi Kaiser, Copyright Ursula Kaufmann

Die Chancen eines freiberuflichen, professionellen Tänzers/einer Tänzerin, für diese Produktionen engagiert zu werden, hängen fast ausschließlich von seinen/ihren individuellen tänzerischen Fähigkeiten und seinem/ihrer hinreichend trainierten Körper ab.

Sowie HandwerkerInnen nur wirklich gut in ihrem Beruf sind, wenn sie ihre Fertigkeiten täglich immer wieder in der Praxis erproben können, so müssen Tänzer und Tänzerinnen dafür sorgen, dass sie für ein mögliches Engagement bestens vorbereitet sind.

Die Ballett- und Tanzkompanien an den staatlichen und städtischen Bühnen halten ein tägliches Training für ihre Tänzerinnen und Tänzer vor.

Für die freiberuflichen Tänzerinnen und Tänzer in NRW, die nicht fest in Kompanien engagiert

sind, sich aber für ein mögliches Engagement vorbereiten müssen, gibt es im tanzhaus nrw Düsseldorf, bei der Kölner Tanzagentur in Köln, bei der Brotfabrik in Bonn und beim PACT Zollverein in Essen das Angebot eines täglichen professionellen Tanztrainings im Bereich moderner, zeitgenössischer Tanz und klassischer Tanz.

Dieses wird zu einem besonders günstigen Beitrag angeboten (5,- Euro - 6,- Euro pro 90 Minuten), weil diese Zielgruppe in der Regel nicht besonders zahlungskräftig ist.

Außerdem bieten das tanzhaus nrw und andere Weiterbildungseinrichtungen Workshops, Kurse und Fortbildungen für professionelle Tänzer und Tänzerinnen an.

Diese Angebote vermitteln u.a. neue zeitgenössische Tanztechniken, sie vermitteln Grundlagen von Choreographie und Komposition, sie beschäftigen sich mit Tanzpädagogik und Didaktik des Tanzunterrichts für unterschiedliche Zielgruppen, mit Tanzmedizin, Release-Techniken, spezieller Körperarbeit für Tänzerinnen und Tänzer u.v.m.

In der zur Zeit stattfindenden Diskussion über den Focus des novellierten Weiterbildungsgesetzes auf die sogenannte „arbeitswelt- und berufsbezogene Weiterbildung“ wird häufig auf die Notwendigkeit der Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen aus klein- und mittelständigen Betrieben (KMU) hingewiesen.

Dabei wird allzu oft die „freie Kunst- und Kulturszene“ vergessen, die zwar in dem o.g. Sinne nicht in Betrieben strukturiert ist, aber eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen kurz- und längerfristig beschäftigt, die wie alle anderen eine Zielgruppe von Weiterbildungseinrichtungen sein sollten.

Dorothee Schackow, tanzhaus nrw Düsseldorf

**Theaterpädagogik
und berufliche Weiterbildung
beim GREND-Bildungswerk und
TPZ Ruhr**

Theaterpädagogik

Theater ist Leben in konzentrierter Form - ein Theaterpädagogisches Zentrum ist konzentriertes Leben.

Theaterpädagogik umfasst den gesamten Wirkungskreis des Theaterspiels im soziokulturellen Bereich, in der Schule, im Freizeit-, Amateur-, Kinder- und Jugendtheaterbereich und auch Möglichkeiten in den sozialen Bereichen.

Theaterpädagogik bietet Spielräume für Spiel mit allen Sinnen und Gefühlen.

Theaterpädagogik bietet einen geschützten, interaktiven Handlungsraum.

Theaterpädagogik bietet ein Forum kultureller Verschiedenheit und interkultureller Begegnung.

Theaterpädagogik fördert den Einzelnen. Die individuellen, spielerischen, körperlichen, gefühlsmäßigen, sprachlichen und geistigen Gaben, die wahrnehmenden, kommunikativen, handlungsorientierten und kreativen Fähigkeiten werden unterstützt.

Theaterpädagogik fördert die Gruppe. Kontakte, Gedankenaustausch, Gespräche und das gemeinsame Tun auf ein Ziel hin baut soziale und kulturelle Schranken ab und verbindet die TeilnehmerInnen.

Ziele

Hauptziel des Theaterpädagogischen Zentrums Ruhr ist die Etablierung und Förderung theaterpädagogischer Inhalte in der kulturellen und interkulturellen Bildungsarbeit, sowohl in der Erwachsenenbildung als auch in der Kinder- und Jugendbildung.

Ziele sind auch Theaterpädagogik und Theaterarbeit in den drei Hauptbereichen Kreativität - Kommunikation/Interaktion - Ästhetik zu fördern und Kompetenzen zu vermitteln und zu erweitern. Im Bereich der Kreativität werden die grundlegenden Methoden und Elemente des Theaterspiels erfahren und reflektiert. Im Bereich der Kommunikation/Interaktion geht es darum, das Verhaltensspektrum entsprechend den Interessen und Situationsbedingungen zu erweitern. Der Bereich der Ästhetik umfasst die Theorie und Praxis des Theaters als Kunstform. Das Theater wird in seinen ästhetischen Varianten erprobt.

Zielgruppe

- Alle, die Lust auf Theater haben, ihren eigenen Erlebnishorizont erweitern und dies mit einer Fortbildung kombinieren wollen.
- PädagogInnen, die Theatergruppen an Schulen leiten (möchten) oder das Fach Darstellendes Spiel unterrichten (möchten).
- MitarbeiterInnen im sozialpädagogischen/sozialtherapeutischen Bereich, die Theater als professionelles Instrumentarium einsetzen wollen.
- Menschen, die eine berufliche Laufbahn am Theater als SchauspielerInnen, RegisseurInnen oder TheaterpädagogInnen anstreben.

Zu unseren TeilnehmerInnen und BesucherInnen gehörten LehrerInnen, ErzieherInnen, JournalistInnen, TherapeutenInnen, SchauspielerInnen, Kampfsportlehrer, Hotelfachangestellte, Bürokaufleute, ÄrztInnen.

Inhaltliche Ausrichtung

- ◆ Grundausbildung Theaterpädagogik 600 Ustd berufsbegleitend (2 Jahre)
- ◆ Aufbauausbildung Theaterpädagogik (geplant) 1100 Ustd. berufsbegleitend (2 Jahre)
- ◆ regelmäßiges Amateurtheaterfestival (unterschiedliche Sparten) mit Aufführungen, Workshops und Tagung zu verschiedenen theaterpädagogischen Themen
- ◆ LehrerInnenfortbildungen im Bereich Theater/Darstellendes Spiel
- ◆ Kurs- und Workshopangebot
- ◆ Förderung und Beratung von Spiel- und Theatergruppen
- ◆ Förderung von Kinder- und Jugendtheaterarbeit
 - a) durch Theaterwerkstätten für Kinder und Jugendliche
 - b) durch Förderung von Kinder- und Jugendtheaterproduktionen
 - c) durch einen Jugendamateurtheaterpreis im Rahmen eines Festivals
- ◆ Qualifizierung von professionellen und semiprofessionellen Theaterleuten durch überregional bekannte Fachleute in Praxis und Lehre.

Qualitätsmerkmale des Theaterpädagogisches Zentrum Ruhr

- Durch zwanzig Jahre Bildungsarbeit im Theaterbereich, durch mittlerweile vier Theaterpädagogikfortbildungen, durch KursleiterInnen, die seit über achtzehn Jahren bei uns tätig sind, durch über vierzig Theaterproduktionen - ist ein wichtiges Qualitätskriterium erfüllt.

Theaterpädagogik braucht Kontinuität und Struktur.

- Durch die aktive Teilnahme am und im soziokulturellen Zentrum GREND ist die Arbeit des TPZ verbunden mit Stadtteilarbeit, politischer Arbeit, Stadtteilsten, kulturellen und interkulturellen Begegnungen und Auftritten, Theaterproduktionen, Kinderkino, Amateurtheater und vielen anderen Bereichen der soziokulturellen Arbeit.

Theaterpädagogik braucht Transfer.

- Die zentrale Arbeit in den Kursen und Workshops geschieht durch je zwei DozentInnen. Dies ermöglicht Reibung, Selbstkontrolle und Verschiedenheit in der Lehre. Wir wollen keine „Gurus“ in der Arbeit.

Theaterpädagogik braucht Widerspruch und macht selbstbewusst.

- Alle LehrerInnen und DozentInnen sind Theaterschaffende. Sie arbeiten als SchauspielerIn, RegisseurIn, DramaturgIn, BühnenbildnerIn etc.. Sie haben Kontakte zu freien Theatern, Schauspielhäusern, Amateur- und Kindertheatern und vermitteln diese Kontakte für die Entwicklung der Arbeit.

Theaterpädagogik braucht Spielräume.

Fazit: Wir möchten mit Theaterpädagogik die Phantasie, Risikobereitschaft, Leidenschaft, Offenheit, Verletzlichkeit, Kritik und die Komik derer, die Lust auf Theater und die Vermittlung von Theater haben, anregen.

Cord Striemer, GREND-Bildungswerk, Essen

Fortbildung am Figurentheater-Kolleg, Weiterbildungsinstitut für Kunst und Kultur

Das Figurentheater-Kolleg ist eine seit 26 Jahren anerkannte und in Bochum beheimatete Weiterbildungseinrichtung. In einem schönen Schulgebäude mit großem Außengelände stehen eine Werkstatt, vier Unterrichts- und Bewegungsräume, ein Atelier, eine Studiobühne sowie ein großes Materiallager und Büroräume zur kreativen Arbeit zur Verfügung. Im Rahmen der beruflichen Bildung werden Themen aus Bereichen der Darstellenden und Bildenden Kunst wie: Malerei / Bildhauerei / Clown / Tanz und Bewegung / Sprache / Schauspiel / Pantomime / Musik / Akrobatik sowie das Medium **Figurentheater** in künstlerischer, pädagogischer und therapeutischer Hinsicht erschlossen. Die DozentInnenschaft setzt sich aus renommierten KünstlerInnen des In- und Auslandes zusammen. Das Figurentheater als eigene Gattung des Theaters umfasst eine breite Palette an künstlerischen Ausdrucksformen wie das Hand- und Stabpuppenspiel, das Marionettentheater, das Schattentheater, das Objekttheater, das Maskentheater, das Papiertheater. Das Zusammenwirken von Spielfiguren mit Elementen aus dem Schauspiel, dem Tanz und der Stimme sind hierbei von entscheidender Bedeutung.



Objekttheater: Spazierstöcke und Felle bekommen ein „Eigenleben“.

Einmal im Jahr findet für alle Interessierten eine 14-wöchige Einführung in den Figurentheater-spezifischen Bereich durch die **Orientierungsstufe** statt.

Hier und in der darauffolgenden **Aufbaustufe**, in der die figurentheaterspezifischen Kenntnisse erweitert und vertieft werden, steht die berufliche Orientierung und Weiterbildung im Vordergrund. Sie richtet sich an PädagogInnen, KünstlerInnen, TherapeutInnen oder sonstige Interessierte, die das Angebot beruflich oder aber auch privat nutzen wollen. Es werden Aspekte der Figurenführung / Figurenbau / Inszenierung / Drama-

turgie / Figurentheaterprojekte mit Aufführungen/ Objekttheater / Verwaltung und Werbung erarbeitet. TeilnehmerInnen, die ein Zertifikat erlangen möchten, können nach 50 besuchten Kursen eine Abschlussprüfung ablegen. Dies ist eine kolleginterne Prüfung, die sich aus einer selbständigen Arbeit und einem Prüfungsgespräch zusammensetzt.



Kontinuierlich bietet das Figurentheater-Kolleg seit 1994 eine berufsbegleitende Fortbildung im Märchenerzählen für PädagogInnen an, die das Märchenerzählen beruflich nutzen möchten.

Zusätzlich werden Kurse aus den Bereichen Clownstraining, Stimme, Tanz, Akrobatik, Malerei, Plastizieren, Schauspiel etc. und spezielle Frauenbildungskurse angeboten. Alle Kurse finden in Wochen-, Wochenendform oder mehrwöchigen Projekten statt. So finden zum Beispiel jährlich mehrwöchige Inszenierungsprojekte in Zusammenarbeit mit der Akademie der Musikischen Künste in Prag statt oder Inszenierungsprojekte in Kooperation mit der Kinder- und Jugendpsychiatrie in Bochum oder mit Bochumer Schulen.

Regelmäßig bereichern verschiedene Aufführungen des Figurentheater-Kollegs die kulturelle Landschaft Bochums wie zum Beispiel ein großes Straßentheaterspektakel mit abschließendem Feuerwerk, öffentliche Märchenerzählabende, Präsentationen von Projektergebnissen oder die jährliche Abschlussaufführung des Grundlagenprojekts nach der Orientierungsstufe.

Die TeilnehmerInnen kommen aus ganz unterschiedlichen Beweggründen zum Figurentheater-Kolleg. Dies sind zum einen SchulabgängerInnen, die ihren künstlerischen Weg beginnen wollen oder KünstlerInnen anderer Sparten, die das Medium Figurentheater für ihre Arbeit nutzen wollen, Berufsaus- und -umsteigerInnen, die sich beruflich neu orientieren und auch PädagogInnen, die sich in diesem Medium beruflich weiterbilden möchten. Zahlreiche AbsolventInnen des Figurentheater-Kollegs haben mit einem eigenen Figurentheater eine Existenz gegründet oder nutzen ihr Können im pädagogischen, therapeutischen und künstlerischen Bereich.

Karin Bockel, Figurentheater-Kolleg

Tanz- und Theaterpädagogik im Off-Theater

Das Neusser Off-Theater e.V. bietet als Institut für Theaterpädagogik und Tanzpädagogik seit 1994 berufsbegleitende Weiterbildungen für PädagogInnen, LehrerInnen, ErzieherInnen und andere MultiplikatorInnen, aber auch für Wieder- bzw. NeueinsteigerInnen (aufgrund von Familienphase oder Arbeitslosigkeit) an. Bisher wurden 14 Lehrgänge in Theaterpädagogik und 9 Lehrgänge in Tanzpädagogik durchgeführt und insgesamt über 400 TeilnehmerInnen im Rahmen von zweijährigen Lehrgänge fortgebildet. Mittlerweile gehört das Off-Theater zu den wichtigsten Instituten der Theater- und Tanzpädagogik in der Bundesrepublik.



In den Lehrgängen mit einem Volumen zwischen 400 und 600 Unterrichtsstunden werden die TeilnehmerInnen auf umfassende Weise damit vertraut gemacht, die Methoden aus Theater-(pädagogik) bzw. Tanz(pädagogik) in ihren jeweiligen oder zukünftigen Berufsfeldern anzuwenden. Neben fachlichen Kenntnissen wollen die Weiterbildungen aber auch zentrale Kompetenzen für die sich stets wandelnde Berufs- und Arbeitswelt vermitteln. Gerade die erlebnis- und handlungsorientierten Methoden von Theater und Tanz bieten eine Fülle von Anregungen zur Erweiterung der eigenen personalen, sozialen und methodisch-didaktischen Grundkompetenzen, die im Berufs- und Arbeitsleben unverzichtbar sind. Hier wären in erster Linie Kreativität, „liquides Denken“, Flexibilität und Selbstmanagement, aber auch Empathie, Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit zu nennen. Die hier erlernten künstlerischen und methodisch-didaktischen Kenntnisse sind daher nicht nur im gerade aktuell ausgeübten (pädagogischen) Beruf von Nutzen, sondern können in den unterschiedlichsten Disziplinen und Berufsfeldern gewinnbringend eingesetzt werden.

So nutzen die TeilnehmerInnen der theaterpädagogischen Weiterbildungsgänge - falls sie bereits im Beruf stehen - das erlernte Knowhow

in solch unterschiedlichen Berufsfeldern wie Sozialarbeit, außerschulische Kulturarbeit, Schule, Erwachsenenbildung, Bereiche der Personalentwicklung, Event-Management sowie im Theater oder anderen kulturellen Institutionen.

Die TeilnehmerInnen der tanzpädagogischen Weiterbildungen wenden die neu erworbenen Kenntnisse neben dem Sozial-, Kultur-, Bildungs- und Schulbereich auch im Rahmen ihrer Mitarbeit in Ballettschulen, Gymnastikschulen oder Tanz- bzw. Fitnessstudios an.

Die Absolvierung der theater- und tanzpädagogischen Weiterbildungen beim Off-Theater bietet also neben der Bereicherung des jeweili-



gen (pädagogischen) Arbeitsalltags und der damit verbundenen Steigerung der eigenen Arbeitszufriedenheit auch alternative Berufsperspektiven. Neben fachlichen Zielen (Einblick in Theater/Schauspiel/Regie bzw. Tanz/Choreographie sowie in deren pädagogische Vermittlung bzw. Einbindung) wollen die Weiterbildungen zur Anwendung neuer Methoden und Arbeitsansätze im beruflichen Alltag ermutigen. Sie wollen aber auch Impulse vermitteln bei der Orientierung von Neu- und WiedereinsteigerInnen, bei der Optimierung der eigenen beruflichen Perspektiven, bei der Entwicklung neuer Arbeitsmöglichkeiten (bis hin zur Existenzgründung) und bei der Anpassung an die sich verändernden Anforderungen.

Im Fall der theaterpädagogischen Weiterbildungen handelt es sich um vom Bundesverband Theaterpädagogik anerkannte Fortbildungen mit quasi postgraduierten Abschlüssen, die eine bundeseinheitliche Gültigkeit und Anerkennung besitzen.

Das Off-Theater wird geleitet von der Kulturpädagogin Ute Plaumann und dem Theaterpädagogen Dr. Jürgen Weintz. Des weiteren wirken 16 Fach-DozentInnen mit, die sowohl auf künstlerischem Gebiet (als SchauspielerInnen, TänzerInnen, RegisseurInnen oder ChoreographInnen) als auch in pädagogischer Hinsicht über langjährige Erfahrung verfügen.

Ute Plaumann, Off-Theater e. V.

**Und wieder heißt es:
„Auf die Bretter - fertig - los“
Berufsbegleitende Theaterpädagogische
Fortbildung des Bildungswerks für
Theater und Kultur (BTK) in Hamm**



„Siehst du, jetzt gibst du es also doch zu“ tönt es anklagend von der improvisierten Bühne des Übungsraums an der Waldbühne Heessen. Und die Bühnenpartnerin antwortet mit dem gleichen Satz - aber dieses Mal klingt es verzweifelt und auch Haltung und Mimik erzählen jetzt eine ganz andere Geschichte. Gespielt werden diese Wortimprovisationen von der ersten Gruppe von angehenden TheaterpädagogInnen, die jetzt nach dem ersten Jahr Fortbildung gerade so richtig warm gelaufen sind. Alle 16 TeilnehmerInnen sind mit Begeisterung dabei, wenn es wieder heißt: Auf die Bretter - fertig - los!

Die Planung von Annegret Günther und Irmgard Schlierkamp vom Bildungswerk für Theater und Kultur in Hamm ist richtig aufgegangen: die vom Kooperationspartner Off-Theater Neuss seit Jahren erprobte Konzeption und das qualifizierte DozentInnen-Team haben zu einer bisher rundum gelungenen ersten Fortbildung hier in Hamm geführt. Alle 16 Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind sich einig darin, dass hier das Lernen erfolgreich ist und Spaß macht.

Seit Mai des vergangenen Jahres treffen sich 16 Frauen und Männer im Alter zwischen 20 und Mitte 50, die aus ganz unterschiedlichen Berufen kommen. LehrerInnen und Erzieherinnen sind ebenso darunter wie Studentinnen und Angestellte aus Pflegeberufen und Verwaltung. Aber einiges verbindet diese heterogene Gruppe: alle verfügen über pädagogische Grundkenntnisse, interessieren sich für Schauspielerei und wollen Theaterarbeit im beruflichen, ehrenamtlichen oder privaten Rahmen initiieren.

Und so üben die TeilnehmerInnen Schauspielgrundlagen, schlüpfen in verschiedene Rollen, machen Selbstwahrnehmungs- und Bewegungsübungen und trainieren Atem und Stimme. Aber es geht in dieser Fortbildung nicht nur um die Verbesserung des eigenen theatralischen Ausdrucks. Es wird ein Einblick vermittelt in theaterpädagogische Grundlagen, Methoden und Arbeitsfelder, so dass die TeilnehmerInnen befähigt werden, Theaterprojekte mit unterschiedlichen Zielgruppen und Altersstufen durchzuführen und in Gruppen als SpielleiterIn zu fungieren.

In 12 Wochenenden, zwei einwöchigen Herbstblöcken und begleiteten Kleingruppentreffen bereiten sich die Teilnehmenden auf den zertifizierten Abschluss als Theaterpädagogin vor. Dabei hat jedeR die Auflage, ein eigenes Theaterprojekt zu erarbeiten, durchzuführen und zu dokumentieren, eine Probestunde zu halten und in einem Kolloquium zu zeigen, dass sie oder er sich auch mit Theatertheorie beschäftigt hat. Der Abschluss ist vom Bundesverband Theaterpädagogik (BuT) anerkannt, da das BTK zu den vom BuT empfohlenen Einrichtungen gehört.

Die positive Wirkung des Theaterspielens haben die TeilnehmerInnen der jetzigen Fortbildung alle schon bei sich selbst gespürt: Die Auseinandersetzung mit einem Gefühl oder einer Situation durch die körperliche Darstellung führt häufig zu neuen Einsichten und neuem Verhalten und ist einfach befreiend.

Und deshalb war es jetzt wieder so weit - Ende Mai ist die neue Fortbildungsstaffel für die Grundlagenbildung Theaterpädagogik angelaufen. Die letzte Möglichkeit hier noch einzusteigen ist der 28./29.06.2003. Ansonsten beginnt die nächste Fortbildung im Mai 2004.

Irmgard Schlierkamp, Bildungswerk für Theater und Kultur

Adressen der Einrichtungen

AKE-Bildungswerk/ Arbeitskreis Entwicklungspolitik e.V.

Südfeldstr. 4
32602 Vlotho
Tel.: 05733 / 95737
Fax: 05733 / 18154
e-mail: info@ake-bildungswerk.de
home: www.ake-bildungswerk.de

asb - Bildungswerk für Kultur und Politik

Grevener Str. 89
48159 Münster
Tel.: 0251 / 277230/277913
Fax: 0251 / 276473
e-mail: asb-muenster@gmx.de
home: www.asbmuenster.de

BF Bonn - Bildungswerk für Friedensarbeit

Budapester Str. 21
53111 Bonn
Tel.: 0228 / 96959-40
Fax: 0228 / 96959-42
e-mail: info@bf-bonn.de
home: www.bf-bonn.de

BF Minden - Bildungswerk und Forum für Gesundheit und LebensArt

Alte Kirchstr. 11-15
32423 Minden
Tel.: 0571 / 26085
Fax: 0571 / 880494
e-mail: bf@bf-minden.de
home: www.bf-minden.de

Bildungswerk der Humanistischen Union NRW

Kronpinzenstr. 15
45128 Essen
Tel.: 0201 / 227982/228937
Fax: 0201 / 235505
e-mail: buero@hu-bildungswerk.de
home: www.hu-bildungswerk.de

Bildungswerk für Medien und Kommunikation

Bahnhofstr. 27-29
32312 Lübbecke
Tel.: 05741 / 40830
Fax: 05741 / 342425
e-mail: info@medienbildungswerk.de
home: www.medienbildungswerk.de

Bildungswerk für Theater und Kultur

Oberonstr. 20/21
59067 Hamm
Tel.: 02381 / 44893,
Fax: 02381 / 441920
e-mail: info@btkhamm.de
home: www.btkhamm.de

Frauenbildungshaus Zülpich e.V.

Prälat-Franken-Str. 22
53909 Zülpich-Lövenich
Tel.: 02252 / 6577
Fax: 02252 / 4257
e-mail: frauenbildungshaus-zuelpich@t-online
home: www.frauenbildungshaus-zuelpich.de

Figurentheater-Kolleg

Weiterbildungsinstitut für Kunst und Kultur

Hohe Eiche 27
44892 Bochum
Tel.: 0234 / 284080
Fax: 0234 / 3243745
e-mail: info@figurentheater-kolleg.de
home: www.figurentheater-kolleg.de

GREND-Bildungswerk

Westfalenstr. 311
45276 Essen
Tel.: 0201 / 85132 - 20
Fax: 0201 / 85132 - 50
e-mail: grend-bildungswerk@t-online.de
home: www.grend-bildungswerk.de

KOBI - Kommunikatives Bildungswerk

Adlerstr. 83
44137 Dortmund
Tel.: 0231 / 143123
Fax: 0231 / 163986
e-mail: info@kobi.de
home: www.kobi.de

LIW - Lohmarer Institut für Weiterbildung

Frouardplatz 16
53797 Lohmar
Tel.: 02246 / 3744
Fax: 02246 / 3755
e-mail: evinfo@liw.de
home: www.liw.de

Off-Theater e. V.
Theater- und Tanzpädagogisches Zentrum
Erfststraße 92
41460 Neuss
Tel.: 02131 / 83319
Fax: 02131 / 83391
e-mail: info@off-theater.de
home: www.off-theater.de

Ökobilungswerk Köln
Herwarthstraße 22
50672 Köln
Tel: 0221 / 514020
Fax: 0221 / 5101667
e-mail: info@oekobildungswerk.de
home: www.oekobildungswerk.de

**PARIVital Treffpunkt für Familien- und
Erwachsenenbildung**
Bahnhofstr. 27-29
32312 Lübbecke
Tel.: 05741 / 342431
Fax.: 05741 / 342425
e-mail: info@parivital.org
home: www.parivital.org

Sobi - Sozialpädagogisches Bildungswerk
Achtermannstr. 10 - 12
48143 Münster
Tel.: 0251 / 511177
Fax: 0251 / 4828188
e-mail: sobi@muenster.de
home: www.sobi-muenster.de

tanzhaus nrw - die werkstatt e.V. düsseldorf
Erkrather Straße 30
40233 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 17270 - 0
Fax: 0211 / 17270 - 17
e-mail: info@tanzhaus-nrw.de
home: www.tanzhaus-nrw.de

**UMBRUCH Bildungswerk für Friedenspolitik
und gewaltfreie Veränderung**
Braunschweiger Str. 22
44145 Dortmund
Tel.: 0231 / 8633476
Fax: 0231 / 818031
e-mail: hallo@umbruch-bildungswerk.de
home: www.umbruch-bildungswerk.de

Werkstatt Friedenserziehung
Wittelsbacher Ring 22
53115 Bonn
Tel.: 0228 / 220604
Fax: 0228 / 222666
e-mail: wef.bonn@t-online.de

Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgemeinschaft für eine *andere*
Weiterbildung (LAAW) NRW e.V.

August-Bebel-Str. 134-145
33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 164 45 40

Fax: 0521 / 164 45 41

e-mail: mail@laaw-nrw.de

home: www.laaw-nrw.de

Redaktion:

Ursula Schmidt-Bichler
Susanne Kalkowski

Gestaltung:

Susanne Kalkowski

Fotos:

asb (Rückseite rechts)

Bildungswerk für Medien und Kommunikation (Titelseite links und Rückseite Mitte)

BTK Hamm (Titelseite Mitte und Rückseite links)

Ursula Kaufmann (Titelseite Mitte)

Die Urheberrechte für die Fotos in den Beiträgen
liegen bei den jeweiligen Einrichtungen,
sofern kein anderer Nachweis angegeben ist.

Druck:

Druckerei Strothmann GmbH, Bielefeld

1. Auflage September 2004

Hinweis:

Die meisten Beiträge dieser Broschüre wurden erstmals
in den Ausgaben 1 / 2002, 1 / 2003 sowie 2 / 2003
des Journals *Andere Weiterbildung* veröffentlicht.
Erstmalig veröffentlicht werden in dieser Broschüre die
Artikel auf den Seiten 2-3, 19-20, 30, 32-33.

Die LAAW wird gefördert vom



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.



LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR EINE ANDERE WEITERBILDUNG NRW. E.V.