



Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?

Eine Trendanalyse im Hinblick
auf die Jugendhilfe


Prof. Dr. Rolf Arnold

Lehrstuhl Pädagogik: Berufs- und Erwachsenenpädagogik TU Kaiserslautern

Distance and International Studies Center (DISC)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Bonn

Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

- 
-
- 1.** Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?
 - 2.** Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?
 - 3.** Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Konsequenzen für Erziehung und Jugendhilfe

1. Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

2. Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

3. Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Konsequenzen für Erziehung und Jugendhilfe

Wirtschaftlicher Strukturwandel

- Übergang in wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft
- Anstieg der Qualifikationsniveaus

Neue Technologien

- Dominanz der Verbundtechnologien
- IuK-Technologie erlaubt
-Flexibilität von Arbeitszeit und -ort
-Dezentrale Produktion

Globalisierung

- Verkürzung Produktzyklen
- Verringerung der Halbwertszeit von Fachwissen
- Zunahme internationaler Konkurrenz

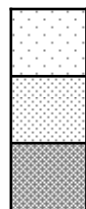
Demografischer Wandel

- Stagnation/Rückgang des Erwerbspersonenpotentials
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Anstieg Erwerbsbeteiligung



Entgrenzung der Kompetenzen

Kompetenz- arten Lern- formen	Fach- kompetenz	Methoden- kompetenz	Sozial- kompetenz	Emotionale Kompetenz
Formelles Lernen	A	B	C	D
Informelles Lernen	E	F	G	H



Traditionelle Form

Erweiterung 1987 ff

Erweiterung 1995 ff

alter(n)sgerechte Personalentwicklung

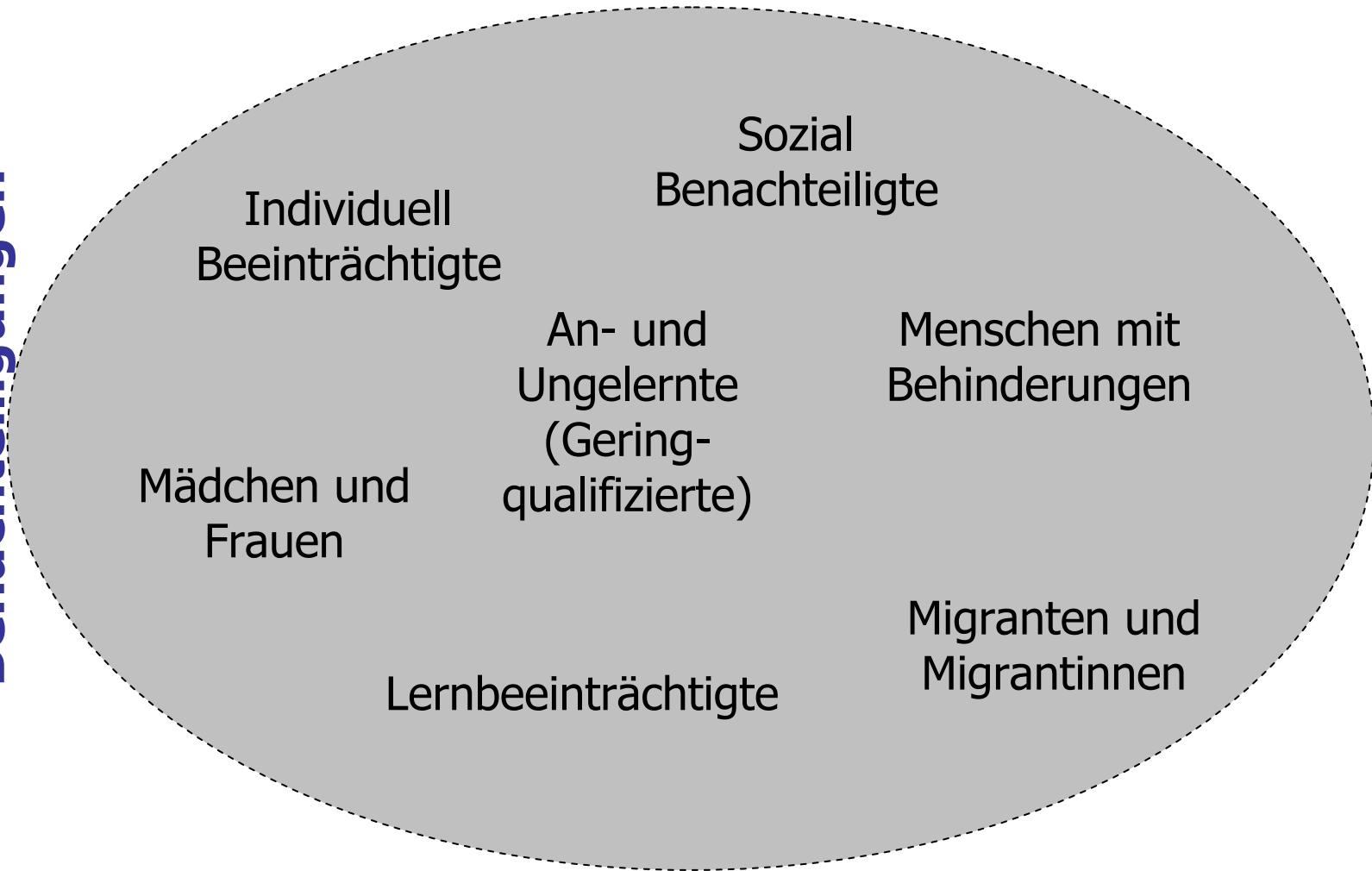
*„Die demographische Entwicklung
ist das größte deutsche Sorgenkind“ (IWD, Mai 2007)*

Trends:

- In 20 Jahren werden fast 50% mehr Bundesbürger in den Ruhestand gehen als jetzt.
- Dagegen rückt aber ein Viertel weniger junger Leute in den Arbeitsmarkt.
- Da der Altersanteil der Höherqualifizierten an der Alterskohorte in den letzten Jahren kaum gestiegen ist (ca.25%), müsste zukünftig fast jeder Zweite zu den Hochqualifizierten zählen, um dem Bedarf an Hochqualifizierten Rechnung zu tragen.

Benachteiligte in der beruflichen Bildung

**Zielgruppen mit
spezifischen
Benachteiligungen**



Differenzierung des BIBB

Zielgruppenspezifische Fördermöglichkeiten

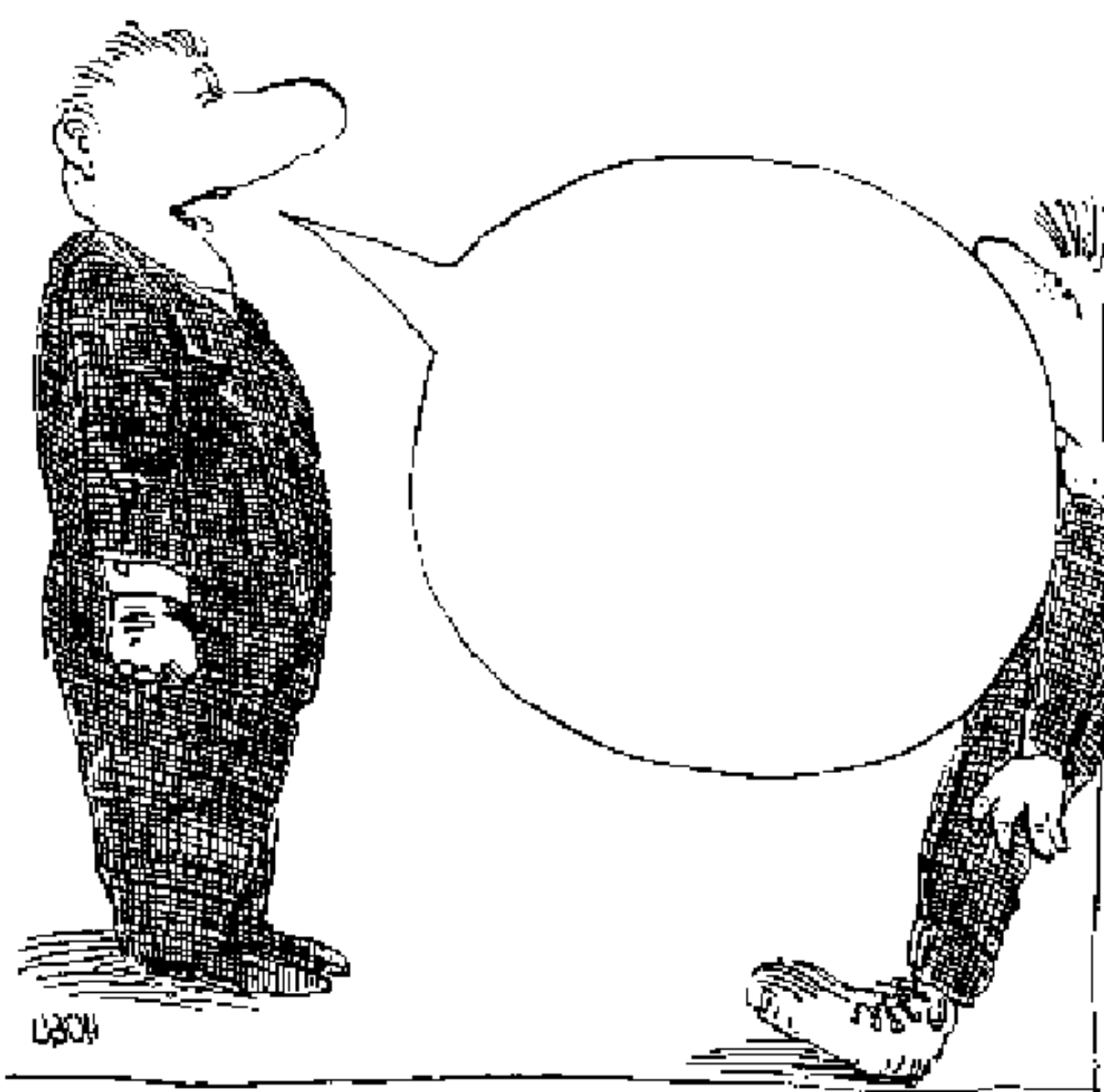
- Professionelle Unterstützung des Übergangs von Schule in Ausbildung und von Ausbildung in Erwerbstätigkeit
- Erstellen von individuellen Förderplänen, die fördern und fordern in den Mittelpunkt stellen
- Lernberatung und gegebenenfalls Stütz- und Förderunterricht
- Modularisierung der Ausbildung
- qualifiziertes pädagogisches Personal

Gerhild Brüning

1. Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

2. Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

3. Systemisches Denken, Fühlen und Handeln – Kernkompetenzen lernende Organisationen





Lehren



Lernen

Vermittlung

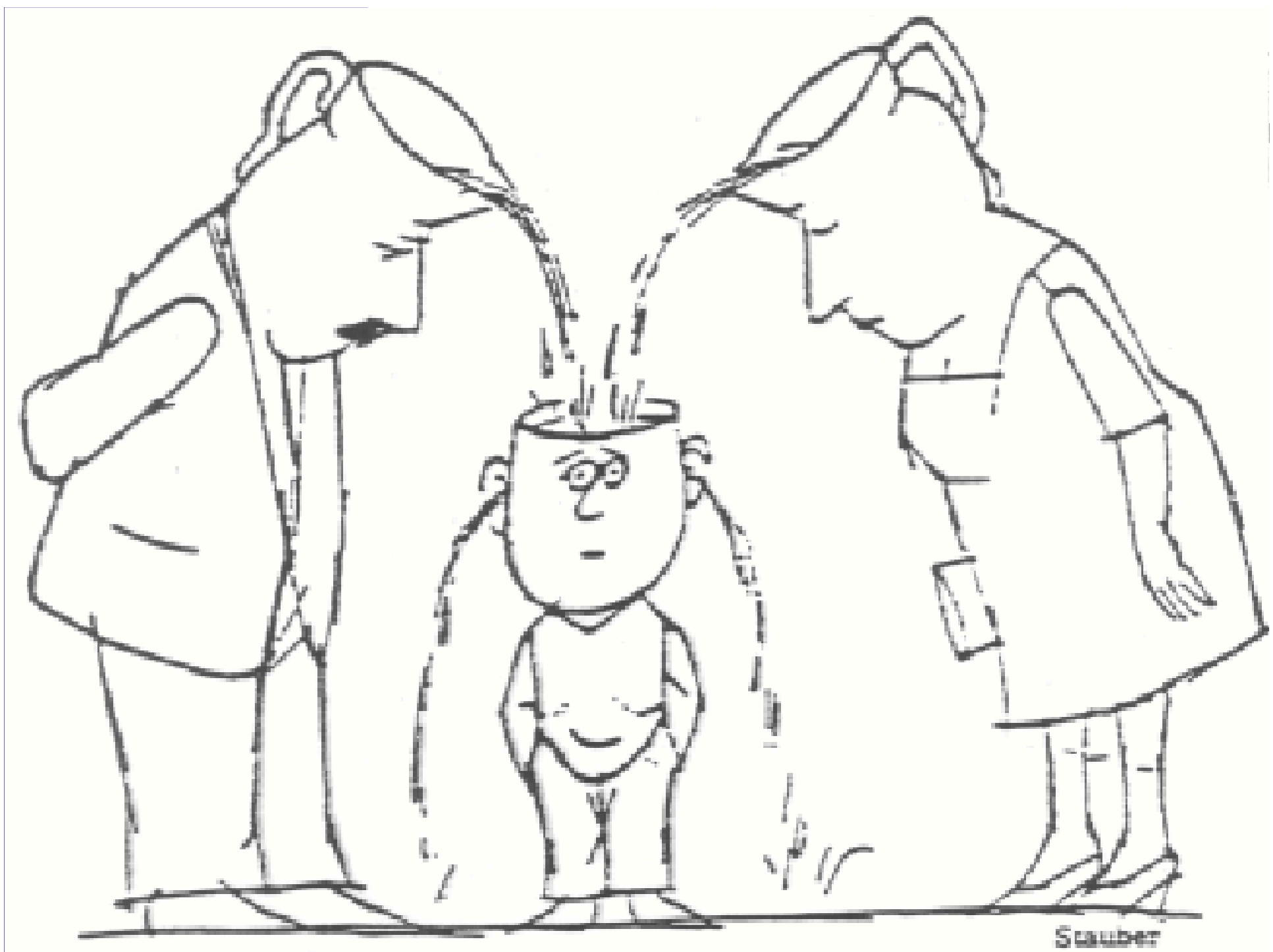


Aneignung

Führung



Selbsttätigkeit



Sauber

These: Die Rolle des Lehrenden ändert sich

- Früher war er Unterweiser
- Früher folgte er dem Prinzip: Vormachen – Nachmachen
- Früher hat er alle Informationen vorgegeben
- Früher leitete er den Lernenden Schritt für Schritt an
- Früher hat er geholfen, dass die „richtige“ Lösung nachvollzogen werden konnte

- Jetzt wird er zum Lernberater
- Jetzt übergibt er Aufgabenstellungen (Arbeitsaufträge) zum selbstständigen Durchdenken
- Jetzt lässt er die nötigen Informationen selbst beschaffen
- Jetzt bleibt er im Hintergrund, beobachtet den Lernprozess, steht für Rückfragen zur Verfügung und wartet ab, ob und wann er wirklich eingreifen muss
- Jetzt lässt er eigene Erfahrungen und Lösungen zu und versucht, den Lernenden durch Fragen selbst einen richtigen Weg finden zu lassen

(nach: Michael Brater)

1. Welche Kompetenzen braucht die moderne Gesellschaft?

2. Was wissen wir über die Herausbildung und Förderung dieser Kompetenzen?

3. Systemisches Denken, Fühlen und Handeln –
Konsequenzen für Erziehung und Jugendhilfe

Systemische Haltung als Kernkompetenz der zukünftigen Arbeitswelt

- = die Fähigkeit zur selbständigen und angepassten Nutzung und Weiterentwicklung des eigenen Kompetenzportfolios
- = die Fähigkeit zur Aufgabe von Vertrautem und zum Einlassen auf Neues
- = die Fähigkeit die eigene „Voice of Judgement“ (Peter Senge) zum Schweigen zu bringen und „frisch“ zu denken

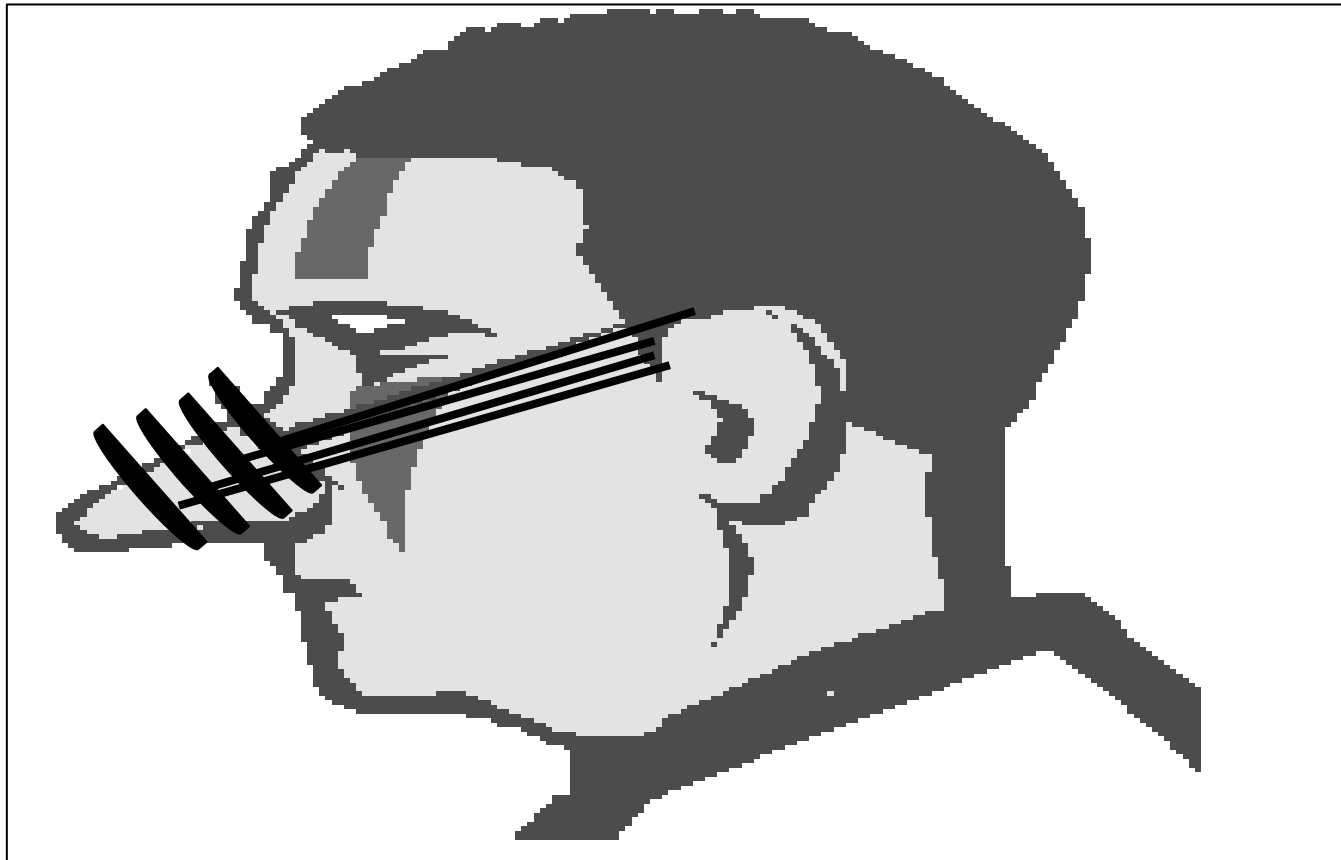
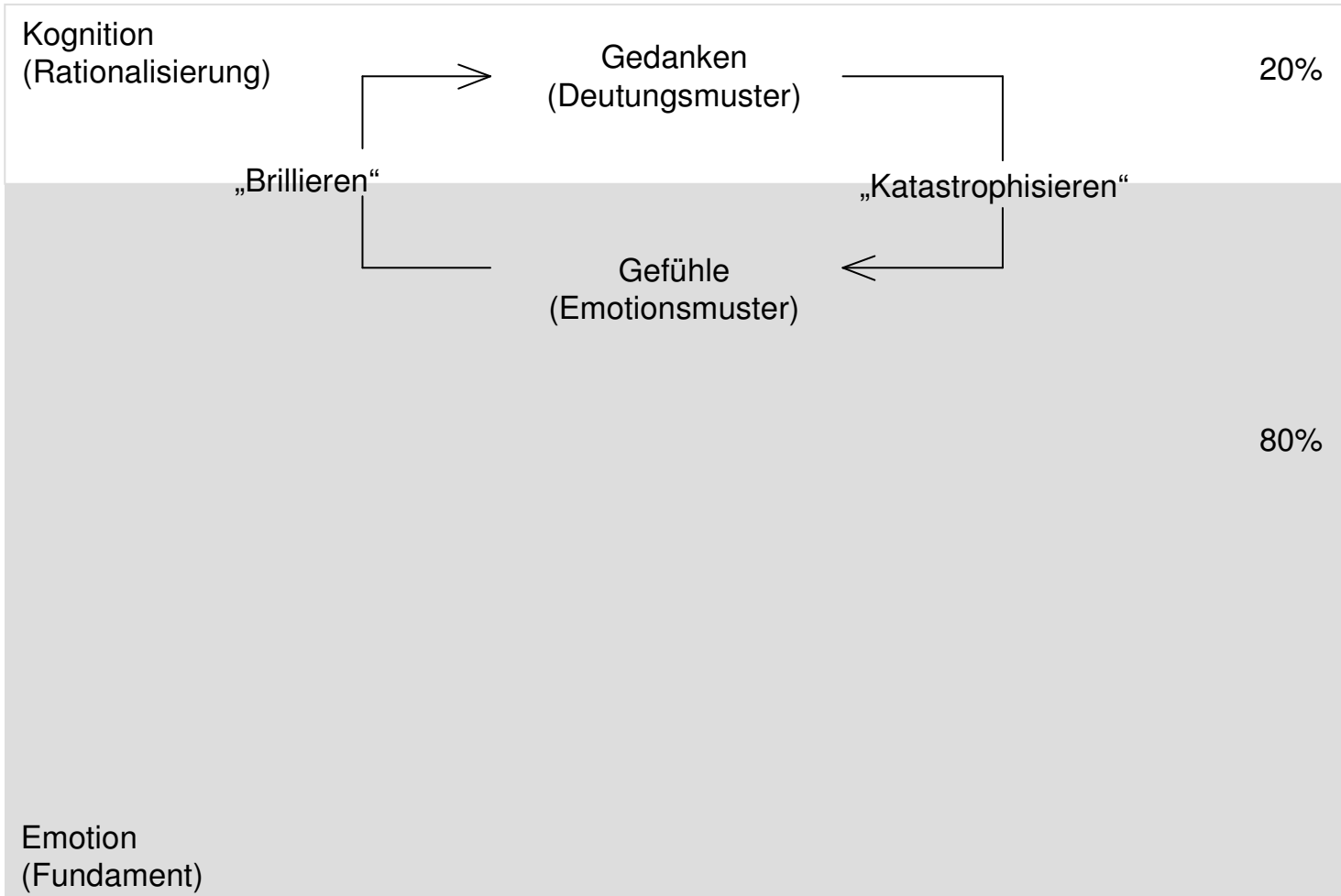


Abb.1: Wir sehen und erkennen durch unsere emotionalen Brillen





Meisner

Lektion:

Eine emotional kompetente Erziehung setzt das In-Beziehung-Treten voraus. In Beziehung treten können wir jedoch nur, wenn wir die Beurteilungssprache in uns zum Schweigen gebracht haben und stattdessen dem andern mit Offenheit und Neugier für dessen Welt begegnen.

Suche deshalb stets nach „den guten inneren Gründen“ des Gegenübers für sein Verhalten und lege die Defizitbrille ab. Interessiere dich für seine Sicht der Dinge, frage nach und höre ihm zu, ohne blind an deiner eigenen Erklärung der „Welt“ festzuhalten.

Rolf Arnold
Seit wann haben Sie das?
Grundlinien
eines Emotionalen
Konstruktivismus

PHILOSOPHIE/SYSTEMTHEORIE/GESELLSCHAFT

Carl-Auer





**Wider die Entschiedenheitsillusionen
der Disziplinpädagogen**

„Aberglaube Disziplin“

„Verlegenheit als Rezept?“

- Welche Risiken und Nebenwirkungen hat die unbedingte „Wiederherstellung der Disziplin“?
- Illusion eines pädagogischen Passepartouts bzw. eines pädagogischen Universalrezeptes: leichte Steuerbarkeit und Anpassung.
- Wie entwickelt man Einsichts- Konflikt und Verantwortungsfähigkeit bzw. „individuelle Regulationsfähigkeit“?
- Es geht nicht um Disziplin und Disziplinierung, sondern um Identität und Verantwortung.

- Die Bildungspolitik Dänemarks folgt dem Slogan: „Wir kränken keine Kinder!“.
- Erziehung ist ein „entwicklungsförderlicher Service der Erwachsenen für die Kinder“.

Erziehung ist Beziehung

- „Die erzieherische Beziehung ist eine professionelle Bringschuld der Lehrer“.
- „Resignation ist oft genug Ausdruck eigener Begrenzungen, nicht objektiv >schlechter< Verhältnisse“.
- Es bleibt sonst die unterkomplexe Mehr-desselben-Erziehung!

Die vier „B“ einer nachhaltig wirksamen Erziehung

Erziehungswirkungen basieren auf der Klarheit des Erziehungsverantwortlichen und seiner Beziehung zum Heranwachsenden. Voraussetzungen einer wirksamen Erziehung sind die vier „B“:

- *Bindung*: Interesse am Wachstum und der Entwicklung
- *Begrenzung*: Befestigung, nicht Eingrenzung
- *Begleitung*: zurückhaltende, aber präsente Führung
- *Bildung*: Höhere Entwicklung des Selbst

Gefahren diagnoseinitiiierter Teufelskreise

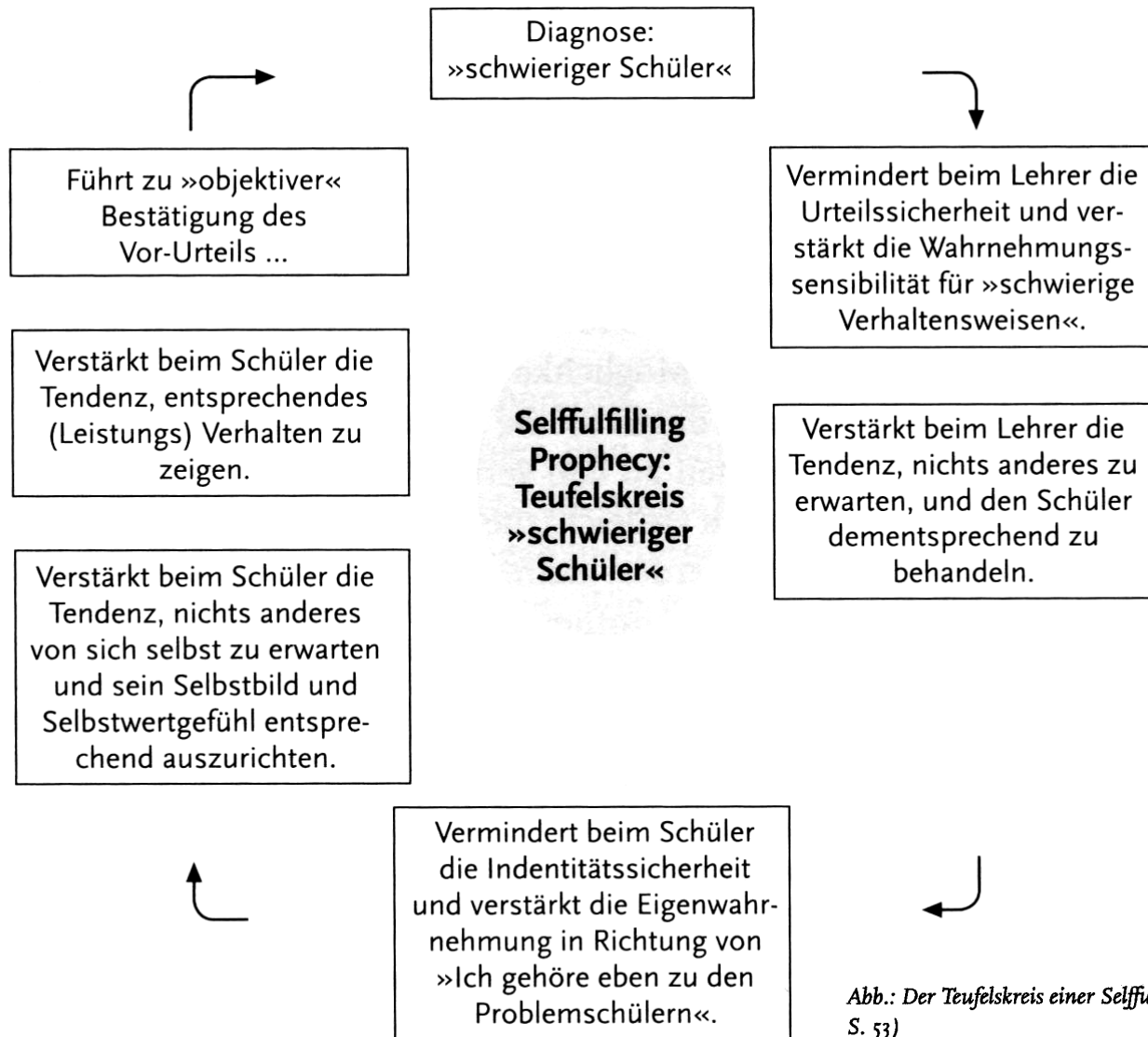
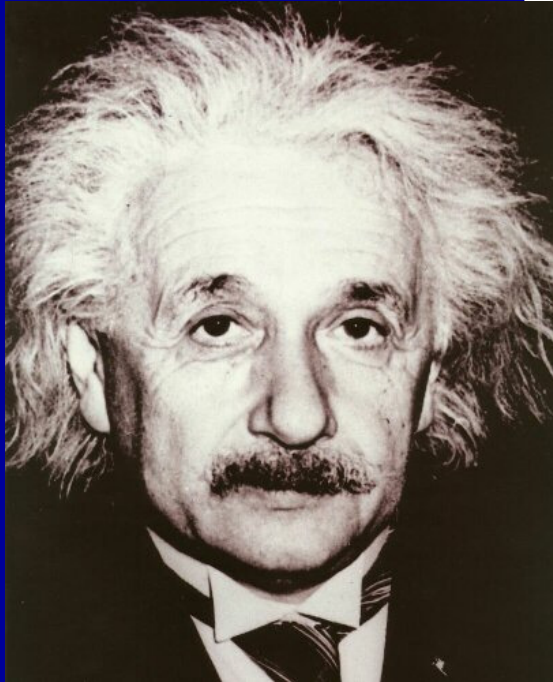


Abb.: Der Teufelskreis einer Selffulfilling Prophecy (nach Fittkau 2003, S. 53)



Zitat

„...Es ist in der Tat fast ein Wunder, dass die modernen Methoden der Ausbildung die heilige Neugier des Forschens noch nicht völlig erstickt haben;

denn diese zarte, kleine Pflanze bedarf – neben dem Ansporn – hauptsächlich der Freiheit; ohne diese geht sie ohne jeden Zweifel zugrunde.“

Albert Einstein

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

arnold@sowi.uni-kl.de

www.uni-kl.de/paedagogik

www.systemia.com