

**Der Werkzeugkoffer ‚KompTools‘ und sein exemplarischer Einsatz:
‚Neue Musik Akademie in deutsch-russischer Tradition‘
(Max Baltin)**

Auszug aus:

Endbericht

des Projektes

Agentur Lerndienstleistungen Münsterland

Projektträger: HeurekaNet e.V.

gefördert mit Mitteln des Forschungs- und Entwicklungsprogramms

"Lernkultur Kompetenzentwicklung":

Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen – intermediäre Leistungen und Funktionen
zur Gestaltung zukunftsorientierter Lernkulturen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2004

Münster, den 10. Dezember 2004

Der Werkzeugkoffer ‚KompTools‘ und sein exemplarischer Einsatz:

‚Neue Musik-Akademie in deutsch-russischer Tradition‘

(Max Baltin)

Intermediäre Arbeit findet auf den unterschiedlichsten Ebenen statt. Neben komplexem Netzwerkmanagement, Gestaltung von einzelnen regionalen Prozessen oder auch Organisationsberatungen zu ihrer Zukunftsfähigkeit gibt es noch die ‚kleinen‘ Themen, die Arbeit mit individuellen Menschen. Auch wenn diese, wie im vorliegenden Fall auf diese Art nicht intendiert war. Prozesse bekommen eine Eigendynamik und auch der sogenannte Zufall spielt mit im Geschehen.

Kontext der im folgenden beschriebenen Ereignisse war die Beschäftigung mit formell und informell erworbenen Kompetenzen und Möglichkeiten und Methoden diese sichtbar und nutzbar zu machen. Diese Überlegungen verfolgten die Zielrichtung ein Modul zu entwickeln, das das Spektrum des Bereichs der Weiterbildung sinnvoll ergänzen könnte.

An dieser Stelle könnte der Leser direkt einwerfen, warum das Rad doppelt erfunden werden sollte; Profiling ist heute weder neu noch besonders innovativ. Doch unser Ansatz zielte eher darauf ab, den beteiligten Menschen sensible Methoden anzubieten, um sich beispielsweise über eigene Fähig- und Fertigkeiten klar werden zu können.

Im Profiling werden zumeist nachfolgende Themenfelder bearbeitet:

- Berufsmotivation, berufliche Interessen (z.B. kaufmännische Tätigkeiten, Handwerk, Verkauf, Gesundheit, Organisation, Produktion ...)
- Schlüsselqualifikationen:
persönliche, soziale und methodische Kompetenzen (z.B. Eigeninitiative, Veränderungsbereitschaft, Flexibilität, Sorgfalt, Planungsvermögen, Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen, Überzeugungskraft, Selbstvertrauen, Ehrgeiz, Zeit- und Selbstmanagement, Kontaktstärke, Kooperationsfähigkeit, Führungsmerkmale ...)
- Leistung und Intelligenz (z.B.: Mathematisches Denken, Schlussfolgerndes Denken, Verbale Gewandtheit, Sprachliches Verständnis, Konzentrationsleistung, Rechtschreibung, räumliches Vorstellungsvermögen, Allgemeinwissen, mechanisches Verständnis...)

- Ziele und Motive (persönliche und berufliche Zielsetzungen wie Sicherheit, Einkommen, Privat, Inhalte, Mobilität vs. Standortfixierung etc.)
- Lebenslaufdaten, schulische und berufliche Bildung, Berufserfahrung.¹

Auch der von uns zusammengestellte Werkzeugkoffer fokussiert die Herausarbeitung von Kompetenzen, die arbeitsweltrelevant sind. Diese sog. KompTools dienen zur Erstellung eines Kompetenzprofils zur Beschäftigungsfähigkeit.

Die Beschäftigungsfähigkeit eines Menschen definiert sich ebenso stark durch seine fachliche Qualifikation wie auch durch andere Kompetenzen, den sog. Soft Skills. Eigeninitiative, Selbstlernkompetenz sowie Schlüsselqualifikationen, wie Gestaltungsfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Ausdauer und selbstbewusstes Auftreten sind zu entscheidenden Einstellungskriterien geworden. Darüber hinaus sind diese Kompetenzen notwendige Voraussetzung eines jeden Existenzgründers und sicherlich ebenso entscheidend für den späteren Erfolg, wie ein ausgefeilter Business-Plan.

Angebote der allgemeinen Weiterbildung können die Handlungsfähigkeiten entsprechend dieser Kompetenzen stärken. Dabei können ganzheitliche Ansätze des Lernens genutzt werden. Weiterbildung wird unter dem Gesichtspunkt des life-long / life-wide und life-near-learning konzipiert. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass diese ‚arbeitsweltorientierte Weiterbildung‘ weit über fachspezifische Qualifizierung hinausgeht und dass die Einrichtungen der Allgemeinen Weiterbildung allgemein und speziell auch in NRW² gefordert sind, Angebote zu formulieren die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer fördern. Speziell konzipiert als Modul für die allgemeine Weiterbildung, kann diese auf die Anforderungen der Arbeitswelt reagieren, die über die beruflich fachliche Ausbildung hinausgehen.

Die Weiterbildung – nicht nur in Deutschland - bietet seit Jahrzehnten erfolgreich curriculare Lernarrangements an. Diese Angebote gründen überwiegend auf einem defizitären Ansatz, d.h. dass der Kursteilnehmer für bestimmte Aufgaben qualifiziert werden muss. Heute steht der Einzelne aber in einer zunehmenden Selbstverpflichtung, für „Angebote zum Erwerb

¹ Siehe z.B. GEVA-Institut: <http://www.geva-institut.de>

² vgl. novelliertes Weiterbildungsgesetz (WbG) NRW, Fassung vom 14.04.2000

komplexer Wissens- und Handlungskompetenz, bezogen auf Lebenswelten und Alltagsanforderungen“³ Offenheit und Interesse zu entwickeln. „Modernes“ Lernen erfordert die Fähigkeiten zur Selbstreflexion und Selbstorganisation. Diese Lernanforderungen verlangen eine grundsätzliche Bereitschaft und die Fähigkeit von Menschen, konstruktiv mit den vielfältigen Veränderungen umzugehen. Damit diese Anforderungen von dem einzelnen umgesetzt werden können, bedarf aus methodisch-didaktischer Sicht der organisierten Weiterbildung heute neuer Konzepte, die ressourcen- und potenzialorientiert sind.

Ein kreatives und auf die aktuellen Anforderungen an eine zukunftsorientierte Weiterbildung zugeschnittenes Konzept beinhaltet das Weiterbildungsmodul: „Kompetenzprofil zur Beschäftigungsfähigkeit“ mit den Instrumenten des Kompetenz-Werkzeugkoffers (KompTools). Ziel dieses Ansatzes ist es, Verbesserungen der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen zu erreichen. Das Weiterbildungsmodul „Kompetenzprofil zur Beschäftigungsfähigkeit“ verfolgt eine Dienstleistungsstrategie. ‚KompTools‘ ist ein Instrumentarium der Weiterbildung zur „Verbesserung der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen“.

Der „Kompetenz-Werkzeugkoffer“ (KompTools)

Ausgangsüberzeugung ist, dass jeder Mensch unabhängig von seinem Bildungs- und Sozialstatus über mehr Potentiale und berufsrelevante Kompetenzen verfügt, als er selbst möglicherweise als solche identifiziert.

In der ‚normalen‘ Lebensbewältigung werden bei jedem in unterschiedlichen Situationen vielfältige soziale, kommunikative, technische, strategische und organisatorische Kompetenzen sichtbar, deren bewusste Wahrnehmung in einem moderierten Weiterbildungsangebot provoziert wird. Dieses Angebot beinhaltet die Instrumente:

Instrument	Ziel	Methodik
Story-telling	Identifikation arbeitsmarktrelevanter informell erworbener Kompetenzen	Moderierter Gruppenprozess

³ vgl. Evaluation der Weiterbildung, Soest 1997

Lern-Expedition	Verbesserungen der Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen	Moderierte Konzeptentwicklung und Umsetzung
Kompetenz-coaching	Individuelle Kommunikations- und Gestaltungspotentiale zu entdecken	Potential-Analyse von individuellen Kompetenzen

Story-telling ist eine Methode zur Entwicklung von Erfahrungsgeschichten. Es wird eingesetzt, um die Hintergründe zu besonderen Ereignissen und das implizite Erfahrungswissen der Beteiligten herauszufiltern und festzuhalten. Story-telling gilt als nachhaltig wirksam, um im Rahmen von Wissensmanagement Veränderungen in Gang zu bringen und das Individuum auf seinem Weg zu einem ‚Selbstlerner‘ zu unterstützen. Diese Methode wird in einem moderierten Gruppenprozess eingesetzt. Ein Erzähler berichtet in ungezwungener Atmosphäre von seinen Erlebnissen und Erfahrungen, die Gruppe fragt nach, Moderator und Gruppe filtern aus dem Gehörten ein Kompetenzprofil heraus.

Die **Lern-Expedition** basiert auf der Einschätzung, dass jeder Mensch unabhängig von seinem Sozial- und Bildungsstatus über mehr Kompetenzen verfügt, als er häufig selbst von sich weiß. Dabei verfügen Personen, die sich nicht bzw. zeitweise nicht in Erwerbsarbeit befinden, über vielfältige Erfahrungen, Detailwissen, Fähigkeiten sowie Phantasie und Kreativität. Diese sozialen, kommunikativen und gestalterischen Fähigkeiten können identifiziert werden. Dazu kann eine Strategie eingesetzt werden, wie sie Expeditionen eigen sind. Damit eine Expedition erfolgreich ist, braucht sie, ausgerichtet an einem konkreten Erkenntnis-Leitfaden, eine Zielstrategie. Ziel ist es nicht allein fachberufliche Qualifikationen sondern darüber hinausgehende Kompetenzen zu identifizieren. Unter Kompetenzen werden hier offene oder (noch) verborgene Fähigkeiten zur Kommunikation und zur Gestaltung verstanden. Die Lern-Expedition versteht sich als eine Methode zur individuellen Potentialentwicklung. Ausgangspunkt ist dementsprechend die Ganzheitlichkeit der Person. Im Berufs- aber ebenso im Lebensalltag werden neben fachlichen Kompetenzen immer stärker Methoden-, Lern- und Sozialkompetenzen gefordert. In einer pluralistisch sich vielfältig entwickelnden Arbeits- und Lebenswelt werden insbesondere Orientierungskompetenzen benötigt.

Kompetenz-Coaching vermittelt dem Einzelnen Werkzeuge, um seine Fähigkeiten, Kompetenzen und Veranlagungen optimal einzusetzen. Aus innerer Klarheit entstehen angemessene Entscheidungen, der Blick wird frei für das Wesentliche. Bei dieser Art des Coachings geht es nicht um Wahrheiten, sondern um subjektive Erlebniswelten. Dabei sind Wahrnehmungsblockaden zu lösen sowie Selbstorganisations- und Selbstmanagementprozesse anzuregen. Veränderungen werden besprochen und bewusst angestrebt. Des Weiteren wird ein zielorientierter Weiterbildungsfahrplan erstellt, die vorhandenen Kompetenzen sind benannt und bekannt, genauso wie noch fehlende Qualifikationen.

Exemplarischer Einsatz der ‚KompTools‘

Ein ukrainisches Ehepaar, Kontingentflüchtlinge und zu dem damaligen Zeitpunkt etwa 1,5 Jahre in der BRD, sind die Hauptakteure des im folgenden beschriebenen Prozesses. In Gesprächen äußerten sie ihre Probleme und Schwierigkeiten ihre Einkommenssituation und beruflichen Perspektiven betreffend. Durch ihre Erzählungen im intermediären Wesen angesprochen, schlug ich Ihnen vor, einen moderierten Prozess einzugehen um Möglichkeiten der Existenzsicherung zu identifizieren.

Story-telling

In einer relativ kleinen 5-er Gruppe in einem lockeren, informellen Rahmen wurde die Methode ‚Story-telling‘ als erster Schritt eingesetzt.

In der ehemaligen Sowjetunion arbeiteten sie beide als Musiker: Olga M. als Klavierpädagogin und Alexej M., als Solopianist und Klavierbegleiter. Olga M. studierte an der Staatlichen Musikfachoberschule Shdanov und ist diplomierte Musikschullehrerin, Konzertmeisterin und Korrepetitorin in der Fachrichtung „Klavier“. In der Ukraine arbeitete sie vorwiegend mit Kindern im Rahmen von individuellem Einzelunterricht und Konzertvorbereitung. Daneben veranstaltete sie mit Hochbegabten Solokonzerte. Im März 2001 wurde ihre Qualifikation als gleichwertig dem Zeugnis über die „Staatliche Prüfung für

Musikschullehrer und selbständige Musiklehrer mit der Lehrbefähigung für Klavier/Instrumentalpädagogik“ anerkannt. Ihr Mann, Oleksij M. arbeitete, nachdem er seine Ausbildung am Staatlichen Musikkonservatorium in Moskau beendet hatte, fast 20 Jahre in der Staatlichen Philharmonie in Donetsk (Ukraine). Als Solopianist und Klavierbegleiter wirkte er bei verschiedenen Musikwettbewerben und Festivals mit. Daneben gab er Privatklavierunterricht und spielte zusammen mit dem Donetsk Symphonieorchester. Auch seine Ausbildung ist in Deutschland anerkannt und er ist berechtigt den verliehenen Grad „Koncertnyj isponitel, prepodav. Koncertmejster solist kamern.ansam.“ in der ausgeschriebenen Form: Diplom Musiker (SU) zu führen.

Nachdem sie in Deutschland angekommen waren, landeten sie, was ihr Einkommen betrifft, folgerichtig beim Sozialamt. Sie durchliefen diverse Qualifizierungen bei verschiedenen Bildungsträgern, wo sie z.B. Deutschkurse und andere ‚verordnete‘ Qualifizierungen wie Bewerbungstrainings etc. absolvierten. Ihre Hoffnung, durch die Anerkennung ihrer erlernten Berufe endlich der Sozialhilfe entkommen zu können, wurde enttäuscht - der Arbeitsmarkt hatte für qualifizierte Musiker keine Angebote. Aber auch ihre zweite Hoffnung, durch die Qualifizierung bei den Bildungsträgern eine Arbeit zu finden, erwies sich als Illusion. Statt dessen wurden sie vom Sozialamt aufgefordert, ungelernete Tätigkeiten, wie Raumpflege und andere Hilfsarbeiterjobs anzunehmen. Bei dieser Perspektive verlor der ‚goldene Westen‘ schnell an Glanz – die Zukunftsperspektive der Familie M verdunkelte sich zusehends.

Interessant für die folgende Prozessentwicklung erwiesen sich ihre Berichte und Analysen über die Unterschiede der Klavierausbildung in der ehemaligen Sowjetunion und hier in Deutschland. Aleksij M. brachte es auf den Punkt: Bei internationalen Musikwettbewerben gewinnen die Russen oder die Japaner – jedoch nicht die Deutschen. Die Gründe hierfür sieht er in den verschiedenen pädagogisch-didaktischen Ansätzen. Gleichzeitig existiert eine lange deutsch-russische Tradition in der Musikpädagogik:

Ausgehend von musikalischen und musikpädagogischen Entwicklungen des 19. und den Anfangsjahren des 20. Jahrhunderts, die wesentlich von intensiven Kontakten deutscher und russischer Musiker geprägt waren, hat sich eine spezielle Musiktheorie und Musikpraxis etabliert. Als Beispiel seien hier in Auswahl die sog. Tischbücher der Musiker genannt:

- Martiensen, C.A.: Die individuelle Klaviertechnik auf der Grundlage des
- schöpferischen Klangwillens

- Schweizer, A.: J.S. Bach
- Giesecking, W.: So wurde ich Pianist
- Sauer, E.: Meine Welt
- Leimer, K.: Modernes Klavierspiel nach Leimer-Giesecking

Die sich daraus entwickelnde deutsch-russische Musiktradition ist bis zum Ende der UdSSR konstitutiv geblieben. Auf dem Hintergrund der politischen Veränderungen nach 1990 ist diese über Jahrzehnte erfolgreich praktizierte Ausbildung und Didaktik innerhalb von Russland und den ehemals sowjetischen Nationalstaaten diskontinuierlich geworden. Viele Musiker und Musikpädagogen wanderten nach Westeuropa oder in die USA aus. In der BRD lehren beispielsweise V. Krajnev und J. Madatova an der Hochschule für Musik Hannover; G. Gruzman und E. Koroljov in Hamburg; P. Gililov in Köln; B. Bloch in Essen. Sie sind Beispiele für den Versuch einer Integration von musiktheoretischen und musikpraktischen Kompetenzen in das deutsche Musikhochschul-System.

Die Analyse der moderierten Gespräche zeigte, dass die fachlichen Kompetenzen der beiden Musiker sehr hoch sind. Schwierig für sie war es zu diesem Zeitpunkt, sich unser komplexes gesellschaftliches bzw. marktwirtschaftliches System zu vergegenwärtigen, sie standen im eigentlichen Sinne unter einem Kulturschock. Sie waren verunsichert und hatten nicht das Vertrauen in ihre musikalische Qualifikation, um in diesem Bereich arbeitsrelevante Möglichkeiten zu sehen, sahen aber auch auf Grund sprachlicher Defizite keine Möglichkeit, eine andere qualifizierte Arbeit zu finden.

Als persönliche Kernkompetenzen zeigten sich hohe musikalische Qualifikation, pädagogische Fähigkeiten, Teamfähigkeit und Organisationstalent.

Lern-Expedition

Auf Grund der unter 3.1 beschriebenen Fakten drängte sich förmlich der Gedanke auf, dass diese Kompetenzen nicht brachliegen dürften. Beide verfügen über eine hervorragende fachliche Qualifikation – doch es fehlte die Erfahrung und das Wissen, wie sie hier in der BRD eine Existenz aufbauen könnten. Im ‚setting‘ einer Lern-Expedition wurde das Ziel formuliert, einen geeigneten Weg zu finden um auf Basis der identifizierten

Kernkompetenzen eine Möglichkeit zu identifizieren, Geld zu verdienen, sich eine Existenz aufzubauen.

Im Laufe dieser Systematik wurde gemeinsam die Idee entwickelt, eine Akademie zu gründen. Das Konzept lautete: „Mit ‚Neue Musik-Akademie Münster in deutsch-russischer Tradition‘ wird zwischen Musikschul- sowie privaten Musikunterrichtsangeboten und einem akademisch professionellen Musikausbildungsangebot (Fachhochschule für Musik) eine Marktnische abdeckt:

- Die Marktnische besetzt mit einem musikalischen und musikpädagogisch professionellen Anspruch die Lücke zwischen einer allgemeinen musikalischen Grundausbildung und einem hochqualifizierten Ausbildungsangebot.
- Insbesondere werden musikalische und musikpädagogische Angebote formuliert, die einer deutsch-russischen Tradition verpflichtet sind.“

Um diese Idee umsetzen zu können, mussten die zwei Musiker neue Kompetenzen entwickeln: Was gehört dazu, sich mit einem Konzept selbständig zu machen?

Kompetenz-Coaching

Kernkompetenzen und Ziel waren definiert. Was stand einer Umsetzung noch im Weg? Größtes Hindernis auf dem Weg der Umsetzung waren mangelhafte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Daneben fehlte es an Informationen über etwaige Förderungsmöglichkeiten für solch ein Projekt. Und last not least fehlte es den beiden Musikern an wichtigen Kontakten, z.B. zum Kulturrat, zu Direktoren der Musikschule, der Musikhochschule u.a.m.

Als intermediären support im Sinne des ‚Informations-broking‘ und ‚networking‘ wurde eruiert, dass das Land NRW einen ‚Start-Art-Wettbewerb‘ speziell für Künstler im Rahmen der Existenzgründungsinitiative des Landes NRW ausgeschrieben hatte – eine echte Perspektive für die zwei Musiker über eine Landesförderung sich selbständig machen zu können. Eine Freude war es zu sehen, wie Olga und Aleksij – waren Lernziele (Grundregeln der Betriebswirtschaft) und förderliche Begleitumstände (Kontakte zu wichtigen Akteuren)

einmal definiert - selbstorganisiert und höchstmotiviert diese Themenfelder bearbeiteten und daneben noch einen weiteren Kollegen für das Vorhaben gewannen.

Prozessbeschreibung

Wie oben bereits angeführt war der Entschluss gereift, bei dem ‚start-Art‘ Wettbewerb mitzumachen und erarbeiteten ein Konzept zur Gründung einer Akademie im Rahmen einer GbR. An dieser Stelle muss ich zugeben, dass nicht nur sie sehr viel Neues zu lernen hatte, sondern auch ich, der als Intermediär den Prozess begleitete, kritisch und auch beratend beobachtete.

Das weitere Geschehen sah zwar so aus, dass dem Antrag bei der G.I.B. keine Förderung beschieden war, durch die zustande gekommenen Kontakte Olga M. jedoch eine Anstellung bei einer Musikschule gefunden hat und Aleksij M. einige Aufträge als Klavierbegleiter bzw. Solist bekam.

Im Oktober 2003 gelang den beiden ein entscheidender Schritt – ein positiver Wendepunkt im gesamten Prozess: Olga machte sich selbständig und stellte ihren Mann als Klavierlehrer an. Sie selbst deckt den Bereich der Musikpädagogik für Kinder ab, Alexej deckt das Klientel der fortgeschrittenen Klavierschüler ab, die den Sprung auf die Hochschule schaffen möchten. Unter seinen Schülern sind auch eine erhebliche Anzahl von Studenten der Hochschule.

Aber auch nachdem dem Antrag keine Landesförderung beschieden war, wurde das Konzept, das Netzwerk von Kontakten und Beziehungen in der Region auszubauen, von den Akteuren weiter verfolgt, mit Ausblick, sich im Bereich Musikpädagogik eine Existenznische zu schaffen.

Im Oktober 2003 gelang den beiden ein entscheidender Schritt – ein positiver Wendepunkt im gesamten Prozess: Olga machte sich selbständig und stellte ihren Mann als Klavierlehrer an. Sie selbst deckt den Bereich der Musikpädagogik für Kinder ab, Alexej arbeitet mit dem Klientel der fortgeschrittenen Klavierschüler, die den Sprung auf die Hochschule schaffen möchten. Unter seinen Schülern sind auch eine erhebliche Anzahl von Studenten der Hochschule.

Im März 2004 erfolgte der nächste Schritt: die Anmietung von geeigneten Räumlichkeiten. Was über diesen Prozess auf der Strecke geblieben ist, ist der ursprüngliche Name: die Schule heißt nun forte piano.

Intermediäre Dienstleistung

Die intermediären Dienstleistungen bei diesem Prozess bestanden in der Analyse von Kompetenzen; Definition von Lernbedarfen, ‚Informations-broking‘, ‚networking‘, sowie der Implementation von interkulturellen Stärken in das regionale System...

Daneben war es entscheidend, eine Ermutigungsstruktur zu schaffen; Bedarfe zu definieren und immer wieder beratend zu unterstützen.

Das Spannende an diesem Beispiel besteht darin, dass nicht die berufsrelevanten Kompetenzen (Klavierpädagogik etc) die maßgeblichen Hürden waren, sondern die kulturellen, wirtschaftliche und gesellschaftlichen Gegebenheiten in der BRD, die für die beiden Ukrainer zunächst undurchschaubar waren. Durch die Beschäftigung mit der Materie Existenzgründung entwickelten sie eine Selbstlernkompetenz, dass sie sich nun, drei Jahre später diesem Thema selbstbewusst stellen können.