

Handlungsempfehlungen für den Transfer aus Modellversuchen zur Entwicklung von Ausbildungshilfen

Hans-Dieter Höpfner, Siegfried Schwarze und Axel-Michael Unger

Grundanliegen des Modellversuches

Die in diesem Aufsatz dargestellten Handlungsempfehlungen für den Transfer sind für den Modellversuch „Lern- und Arbeitsaufgaben zum selbstorganisierten Lernen in KMU – Entwicklung von Gestaltungsgesichtspunkten, die eine breite Anwendung durch ausbildende Fachkräfte ermöglichen“ formuliert worden. Modellversuchsträger ist die Christiani GmbH & Co. KG. Die wissenschaftliche Begleitung wird vom Büro für Organisationsentwicklung und Berufsbildung (BOBB) vorgenommen. Das Grundanliegen dieses Modellversuches ist es, in enger Zusammenarbeit mit ausbildenden Fachkräften, die unterschiedliche Ausbildungserfahrung besitzen, eine leicht handhabbare Sammlung von Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln, die geeignet ist, das Ausbildungsgeschehen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) nachhaltig positiv zu befördern.

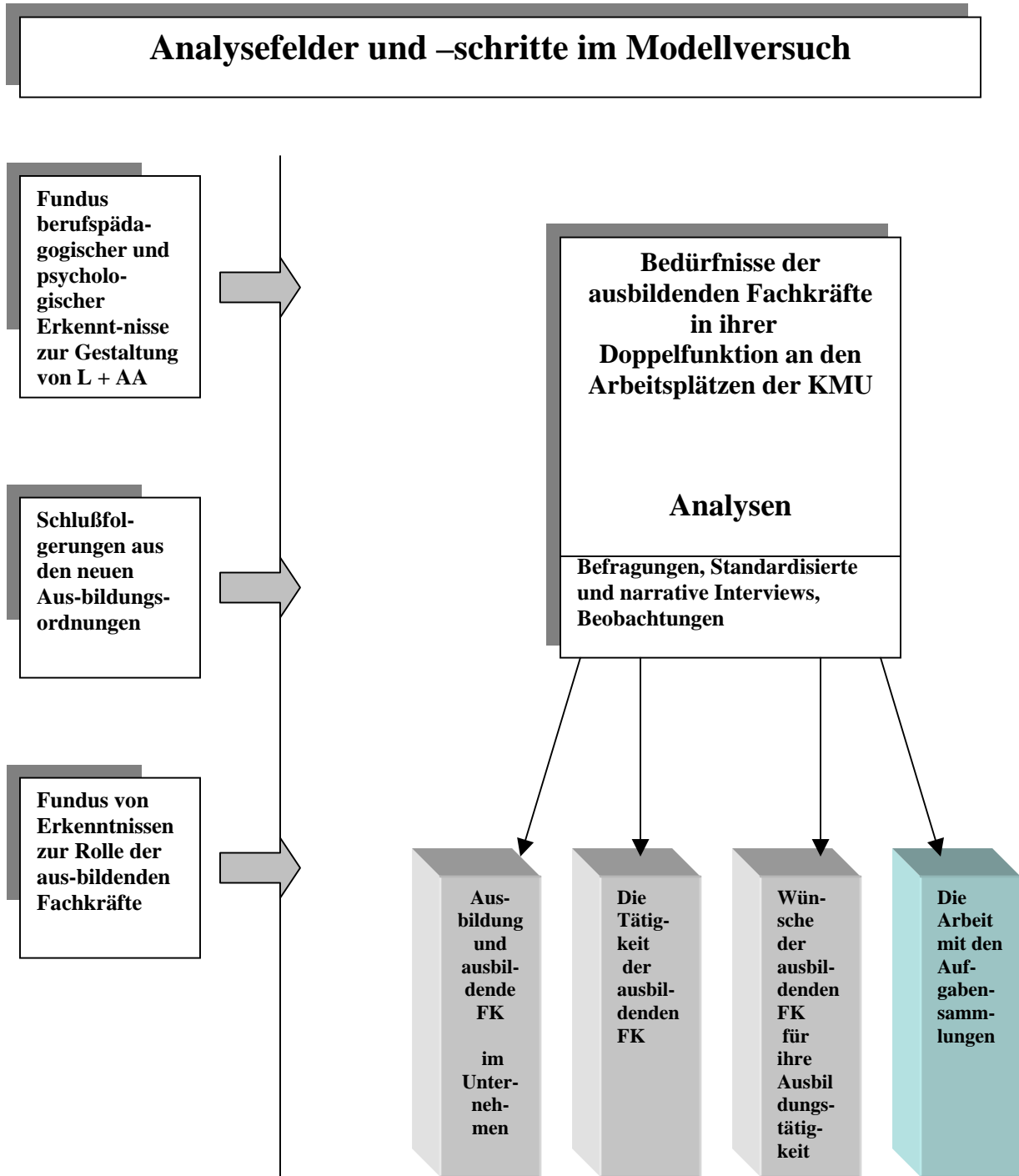
Diesem Grundanliegen entsprechend ist das Transferkonzept des Modellversuches mit den Zielen verknüpft, ausbildenden Fachkräften in KMU eine Lern- und Arbeitsaufgabensammlung anzubieten, die

- (1.) sich unkompliziert in die betriebliche Ausbildung integrieren läßt und zur handlungsorientierten Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte beiträgt;
- (2.) ausbildende Fachkräfte in ihrer Ausbildertätigkeit unterstützt, indem ihnen verschieden komplexe Lern- und Arbeitsaufgaben für Auszubildende zur Verfügung gestellt werden, die sie nach eigenem Ermessen an unterschiedlichen Stellen des Arbeitsprozesses ihren Auszubildenden zur selbständigen Bearbeitung übergeben können;
- (3.) den Auszubildenden dabei hilft, in Arbeitsprozessen selbstorganisiert zu lernen und zu arbeiten.

Die Zielgruppe des Modellversuches sind Facharbeiter in der Produktion und in der Instandhaltung (Metall- und Elektroberufe), die parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit einen oder mehrere Auszubildende aller Lehrjahre zu betreuen haben. Diese Orientierung ist deshalb besonders bedeutsam, weil die Facharbeiter, die in kleinen und mittleren Unternehmen Ausbildungsaufgaben wahrnehmen über sehr unterschiedliche Qualifikationen verfügen. Dies wird durch Analysen der wissenschaftlichen Begleitung deutlich bestätigt. Bei einem Großteil dieser Facharbeiter sind Fähigkeiten zur pädagogisch/methodischen Betreuung Lernender eher weniger gut ausgeprägt.

Dem Anliegen unseres Modellversuches entspricht das Untersuchungsdesign für den Modellversuch (Siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Untersuchungsdesign für den Modellversuch



Aufbau von Transferpotential in den Vorgehensschritten des Modellversuchs

Entsprechend der Darstellung in Abbildung 1 ging es im Modellversuch um die Gewinnung von Erkenntnissen zu Gestaltungsaspekten für Lern- und Arbeitsaufgaben, die mit den Zielsetzungen des Modellversuches korrespondieren. Diese Erkenntnisse fließen in einen ersten Entwurf einer Aufgabensammlung ein. Der Entwurf wird dann hinsichtlich seiner Transferierbarkeit (Akzeptanz, Handhabbarkeit, Wirkungen auf den Ausbildungs- und Lernprozeß der ausbildenden Fachkräfte und Auszubildenden der beteiligten Betriebe) in einer ersten Erprobungsphase in kooperierenden (Modellversuchs-) Unternehmen getestet. Die Ergebnisse dieser Erprobungsphase sind die Basis für einen weiteren Transfer in andere KMU.

Wesentliche Aktivitäten in der ersten Erprobungsphase waren und sind:

Schritt 1: Literaturanalyse

Eine umfassende Literaturanalyse zu Lern- und Arbeitsaufgaben, zur Gestaltung von Lernhilfen für handlungsorientiertes, selbständiges Lernen und zur modernen Ausbildung in KMU und daraus gefolgerte Gestaltungsgrundsätze für Lern- und Arbeitsaufgaben bildenden die theoretische Basis für transferierbare, von vielen ausbildenden Fachkräften und Auszubildenden in vielen KMU nutzbare Modellversuchsergebnisse.

Schritt 2: Gewinnung von Betrieben zur Mitarbeit am Modellversuch

Für die Gewinnung von Betrieben zur Mitarbeit am Modellversuch besuchten wir kleine und mittlere Unternehmen mit unterschiedlichem Produktionsprofil und unterschiedlichem Ausbildungsengagement. Die Präsentation des Modellversuchvorhabens vor leitendem Personal, sowie auch die Kennzeichnung des Ausmaßes anfallender Aufgaben für den Betrieb (bei Zustimmung zur Mitarbeit) rief sehr unterschiedliche Reaktionen hervor. Sie reichen von Zustimmung über Skepsis bis hin zu direkter Ablehnung. Die häufigsten negativen Argumente waren: Was bringt uns das? Was kostet uns das? Für solche Experimente ist keine Zeit!

Eine Transfererkenntnis hieraus ist: Nur wenn es gelingt, betrieblichem Management den Nutzen, vor allem den langfristigen Nutzen der angestrebten Lern- und Arbeitsaufgabensammlung für die betriebliche Ausbildung und den Betrieb überzeugend darzustellen, wird eine nachhaltige (langfristige und Anfangsschwierigkeiten überwindende) Anwendung dieser Ausbildungshilfen auch von Seiten des Managements unterstützt. Die Anlage der Aufgabensammlung (Gestaltung, Inhalt, Handhabbarkeit) muß diese Erkenntnis zwangsläufig und konsequent berücksichtigen.

Handlungsempfehlung für Transfer:

Um einen breiten Transfer zu erzielen, muß in Modellversuchen, die auf die Entwicklung und den Einsatz von Ausbildungshilfen zielen, muß der Nutzen dieser Hilfen für die betriebliche Ausbildung und den Betrieb überzeugend dargestellt und nachgewiesen werden

Schritt 3: Analyse der Ausbildungsbedingungen

Im Ergebnis der Besichtigung von Arbeitsplätzen in allen am Modellversuch beteiligten Betrieben, der teilnehmenden Beobachtung des Ausbildungsgeschehens an verschiedenen Arbeitsplätzen über längere Zeiträume, sowie dem unmittelbar am Arbeitsplatz geführten Erfahrungsaustausch zu Ausbildungsproblemen mit ausbildenden Fachkräften leiten wir für unsere Modellversuchsarbeit und die Transferierbarkeit der Ergebnisse das Folgende ab:

Ausbildung wird sehr differenziert gehandhabt und verantwortet. Insbesondere in kleineren Betrieben bestimmen betriebliche Aufgabenstellungen und die betriebliche Personalstruktur Umfang und Qualität der Ausbildung. So haben wir festgestellt, daß in diesen Betrieben Kontinuität in der Ausbildung, wie zum Beispiel die längerfristige durchgängige Betreuung Auszubildender (zwei und mehrere Wochen) durch immer die gleiche Fachkraft nicht gesichert werden kann. Die Regel ist vielmehr, daß Auszubildende je nach Auftragslage kurzzeitig (stundenweise, einen Tag, mitunter auch mehrere Tage) dem jeweiligen an einem Arbeitsauftrag tätigen Facharbeiter zugeordnet sind.

Auch wird bestätigt - was aber nicht die Regel ist -, daß Auszubildende aufgrund besonderer betrieblicher Belastungen zeitweilig ohne direkte fachliche Anleitung auskommen müssen. In solchen Situationen werden sie häufiger mit Tätigkeiten beauftragt, die wenig zur beruflichen Ausbildung beitragen.

Die Qualifikationen der mit Ausbildungsaufgaben betrauten Fachkräfte erweisen sich als sehr unterschiedlich. Vereinfacht ausgedrückt, treffen wir auf drei verschiedene Facharbeitergruppen, die parallel zu ihrer Arbeitstätigkeit auch Ausbildungsaufgaben wahrnehmen und verantworten:

Das sind zum einen Fachkräfte mit langjähriger Ausbildungserfahrung und pädagogischer Befähigung zur ausbildungsgerechten Führung Auszubildender. Zum anderen sind es Facharbeiter mit langjähriger Berufserfahrung, die jedoch ohne pädagogische Qualifizierung sind, und wir treffen in dieser zweiten Gruppe auch auf Facharbeiter, die aufgrund verfügbarer Spezialkenntnisse nur zeitweilig in Ausbildungsaufgaben eingebunden werden.

Für den Transfer unserer Ergebnisse (Aufgabensammlung) bedeutet dies, daß insbesondere der unterschiedlichen (oft nicht vorhandene) pädagogische Befähigung der ausbildenden Fachkräfte, der sehr begrenzten Ausbildungszeit der ausbildenden Fachkräfte und der zwangsläufig daraus resultierenden Selbständigkeit der

Auszubildenden bei der Formulierung und Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben hohe Bedeutung beizumessen sind.

Handlungsempfehlung für Transfer:

Um einen breiten Transfer zu erzielen, müssen in Modellversuchen, die auf die Entwicklung und den Einsatz von Ausbildungshilfen zielen, die Materialien gemeinsam mit Mitgliedern der Zielgruppen entwickelt werden.

Schritt 4: Gewinnung ausbildender Fachkräfte zur Mitarbeit am Modellversuchsprojekt

Mit unserem Modellversuch ist der Anspruch verbunden, ausbildende Fachkräfte direkt und verantwortlich in die Erarbeitung und Erprobung der Lern- und Arbeitsaufgabensammlung einzubinden. Eine enge Zusammenarbeit mit den ausbildenden Fachkräften ist Voraussetzung für den effektiven, breiten Transfer der Aufgabensammlung. Ohne ihre aktive Mitwirkung kann der Modellversuch nicht erfolgreich sein, denn

- sie sind die Fachkräfte, die Spezialisten, für fachbezogene Aufgabenstellungen,
- nur sie können sicherstellen, daß ihre konkreten Berufs- und Ausbildungserfahrungen in die Aufgabensammlung einfließen,
- und nur durch ihre Einbeziehung in die Aufgabengestaltung können ihre konkreten Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse Beachtung finden.

Handlungsempfehlung für Transfer:

Um einen breiten Transfer zu erzielen, müssen in Modellversuchen, die auf die Entwicklung und den Einsatz von Ausbildungshilfen zielen, die Wünsche der Zielgruppen höchste Beachtung finden. – Nicht das von Berufsbildungsexperten didaktisch Wünschbare steht im Vordergrund.

Unter diesem Aspekt führten wir wiederholt über einen längeren Zeitraum hinweg „kollegiale“ Gespräche, die nicht nur im Zusammenhang mit Beobachtungen der Arbeits- und Ausbildungstätigkeit geführt wurden, sondern auch bei sonstigen Anlässen – „außerhalb des Protokolls“. Die Gespräche stellen ein hochsensibles Instrument der Analysetätigkeit dar, um Informationen zu subjektiven Befindlichkeiten in bezug auf die eigene Ausbildungstätigkeit, zu Einstellungen zur Ausbildung und zur Offenheit für Veränderungen des eigenen Vorgehens in der Ausbildung zu erhalten. „Sensibel“ ist hier in seiner ganzen begrifflichen Vielfalt zu verstehen. Das reicht von Details, die persönliche Befindlichkeiten wie Ängste, Widerstände o.ä. betreffen, „wichtigen“ Nebensächlichkeiten, die der Gesprächspartner möglicherweise als gar nicht so

bedeutsam einstuft, bis hin zu einer gewissen Einflußnahme durch das vorsichtige Bewußtmachen von Verbesserungsmöglichkeiten in der Ausbildung. Hier muß im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit auf ein angemessenes Fingerspitzengefühl verwiesen werden, auch und insbesondere was die Weitergabe von Informationen und deren öffentliche Darstellung betrifft.

Handlungsempfehlung für Transfer:

Um einen breiten Transfer zu erzielen, müssen sich in Modellversuchen, die auf die Entwicklung und den Einsatz von Ausbildungshilfen zielen, die Untersuchungsmethoden durch eine hohe Sensibilität im Vorgehen auszeichnen.

Nach zwei Dritteln der Modellversuchszeit kann festgestellt werden, daß es mit der gekennzeichneten Vorgehensweise - sie war äußerst zeitaufwendig – gelungen ist, enge kollegiale Arbeitsbeziehungen zu ausbildenden Fachkräften in 5 KMU aufzubauen, die in der gemeinsamen Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben für die Ausbildung ihre Früchte tragen. Das konkrete Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist ein vorliegender erster Entwurf einer an den Modellversuchszielen orientierten Sammlung komplexer Lern- und Arbeitsaufgaben. Mit diesem Entwurf der Aufgabensammlung ist der Modellversuch in die Phase der unmittelbaren Erprobung entwickelter Lern- und Arbeitsaufgaben getreten. Auf der Grundlage eines dafür erstellten Erprobungskonzeptes wird geprüft,

- inwieweit diese Aufgabensammlung bei Führungskräften, bei Ausbildungsverantwortlichen in KMU sowie ausbildenden Fachkräften mit unterschiedlicher Ausbildungserfahrung Akzeptanz findet,
- ob sich die Lern- und Arbeitsaufgaben problemlos in das betriebliche Arbeits- und Ausbildungsgeschehen einordnen lassen,
- in welchem Maße sich diese Lern- und Arbeitsaufgaben für ausbildende Fachkräfte als hilfreich für die Ausübung ihrer Ausbildungsfunktion erweisen und schließlich,
- ob die Aufgaben der Sammlung von den Auszubildenden verstanden werden, ob sie von ihnen eigenverantwortlich und selbständig umgesetzt werden können und welche Wirkungen das Abarbeiten solcher Aufgaben bei den Auszubildenden hinterläßt.