

Das Fortbildungskonzept im Modellversuch LENE

Das Fortbildungskonzept			
Lerneinheiten zur Integration nachhaltiger Energietechniken in die Ausbildung für das SHK- und Elektrohandwerk			
Beitrag zu einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung und Ansatz zur didaktischen Umsetzung des Lernfeldkonzepts im Rahmen der neuen Bildungspläne			
	Orientierung	Konkretisierung	Transfer
Thema	Nachhaltigkeit und berufliche Bildung	Einführung in die Lerneinheiten	Planung und Durchführung der Lerneinheiten
Inhalt	Nachhaltigkeit als zentraler Begriff der Berufsbildung	Einführung in Konzept und Struktur der Lerneinheiten	Ausstattung, Strukturen und Prozesse der Institution
	Nachhaltigkeit und Neuordnung der Bildungspläne	Einsatz der Lernmaterialien und des Ausbilderleitfadens	Anpassungsbedarf und Veränderungspotenzial
	Nachhaltigkeit und didaktisch-methodische Konzeption	Kundenorientierte Auftragsbearbeitung und handlungsorientiertes Lernen	Integration der Lerneinheiten in das Lehrangebot

Das Angebot

- Informationsgespräche und / oder -veranstaltung
- Fortbildung in Seminarform (2 bis 3 Tage)
- Eintägige Unterstützung bei der Umsetzung der Lerneinheiten an Ihrer Bildungseinrichtung durch Mitarbeiter/-innen des Modellversuchs.

1 Informationsgespräch und / oder -veranstaltung

In einem ersten Informationsgespräch von ½ bis 1-tägiger Dauer werden die Wünsche des Interessenten festgehalten, die Möglichkeiten des interessierten Veranstalters betrachtet und die Möglichkeiten der Jugendwerkstatt aufgezeigt.

Die Lerneinheiten werden vorgestellt und für den Fall der Durchführung die Organisation der Fortbildung geklärt.

Bestandteil des Informationsgespräches kann, bei Bedarf, die umfassende Vorstellung des Modellversuchs LENE und der Lerneinheiten vor entsprechenden Institutionen wie Kammern, Innungen, Bildungszentren, Berufsschulen, Verbänden etc. sein.

2 Fortbildung zur Lerneinheit - Seminarphase

Während der 2-3-tägigen Fortbildung sind folgende Schwerpunkte vorgesehen:

- Was bedeutet nachhaltige Entwicklung?
- Lerneinheit und „Ausbilderleitfaden“

- Berufliche Handlungsfähigkeit
- Methoden zum Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit
- Ausbildung im dualen System
- Veränderte Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung
- Fort- und Weiterbildung
- Verbesserung der Marktchancen

2.1 Was bedeutet nachhaltige Entwicklung?

Das Thema nachhaltige Entwicklung ist ein unbedingter Bestandteil der LENE-Fortbildung. Wie aktuelle Untersuchungen zeigen, sollte zunächst der Begriff „Nachhaltigkeit“ diskutiert werden. Wann ist Nachhaltigkeit wirklich nachhaltig? Gibt es verschiedene Dimensionen? Gibt es verschiedene „Nachhaltigkeiten“? Und wenn ja, wie hängen diese zusammen? Was bewirkt eine einseitige „Nachhaltigkeit“?

Ausgehend von einem Beziehungsdreieck Ökonomie-Ökologie-Soziologie wollen wir die Beziehungen Wirtschaft-Umwelt-Gesellschaft und deren Wechselwirkungen betrachten.

2.2 Lerneinheit und „Ausbilderleitfaden“

In diesem Seminarabschnitt werden Inhalt, Aufbau, Struktur und Zielsetzung, Didaktik und Methodik der Lerneinheit(en) vorgestellt, ausprobiert und diskutiert. Dabei stehen Probieren und Testen im Vordergrund. Die Diskussion soll institutionstypische Hindernisse beim Transfer in den Ausbildungsalltag aufzeigen und die Entwicklung von Lösungsstrategien anregen.

Der „Leitfaden zur Umsetzung der Lerneinheiten nach der Neuordnung der SHK- und Elektroberufe“, kurz ALF genannt, kann bereits vor der Fortbildung zur Vorbereitung dienen und andererseits die Umsetzung der Lerneinheit nach der Fortbildung im Ausbildungsalltag wirkungsvoll unterstützen. Der ALF enthält unter anderem Ausführungen über Ziele und Leistungen, Intentionen, Struktur und Inhalt, Hinweise und Hilfen zur Durchführung, didaktische Grundlagen und nachhaltige Entwicklung, so dass jederzeit Fragen zur Lerneinheit geklärt werden können.

2.3 Berufliche Handlungsfähigkeit

Ausgehend von dem Modell der „berufliche Handlungsfähigkeit“ werden in diesem Abschnitt berufspädagogische Begriffe wie Handlungsfeld, Lernfeld, Lernsituation etc. beleuchtet.

Dazu gehört auch die Einordnung der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenz in die berufliche Handlungsfähigkeit einerseits und in die Persönlichkeitsentwicklung andererseits. Gerade die Entwicklung von Methoden-, Sozial- und personaler Kompetenz in der Ausbildung bzw. beruflichen Sozialisation haben großen Einfluss auf die individuelle Entwicklung bzw.

Persönlichkeitsentwicklung. Es sind in hohem Maße die nichtfachlichen Kompetenzen – also Schlüsselqualifikationen – die für das „Mitgestalten von Technik, Arbeit und Gesellschaft in ökologischer, ökonomischer und sozialer Verantwortung einerseits und dem „Selbständigen Planen, Durchführen und Bewerten von beruflichen Arbeitsaufträgen“ andererseits notwendig.

2.4 Methoden zum Erwerb von beruflicher Handlungsfähigkeit

Fragen, denen hier nachgegangen werden soll sind beispielsweise: Welche Merkmale müssen für handlungsorientiertes Lernen erfüllt sein? Warum Lernen am Kundenauftrag? Wodurch wird eine Lernsituation zum Projekt? Wie erstelle ich einen Leittext? So oder ähnlich lauten Aufgabenstellungen, wenn es um Methoden für den

Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit geht. In diese Aufgabenstellung fließen die Erfahrungen der Seminarteilnehmer ein. Wo werden diese Methoden oder Teile davon erfolgreich eingesetzt? Wer hat diese Methoden für seine Institution angepasst? Welche praktischen Erfahrungen gibt es?

2.5 Ausbildung im dualen System

Nach wie vor bezeichnen wir unsere berufliche Erstausbildung als „duals System“. Ist dies auf Grund der real gegebenen Lernorte noch gerechtfertigt?

Da ist zunächst der Betrieb, traditionell der eine Teil des „dualen Systems“, als einer der Lehrvertragspartner, der sehr oft schon eine Institution der außerbetrieblichen Ausbildung ist, die häufig mit Praktikumsbetrieben zusammenarbeitet oder auf Grund der eigenen Struktur auf Partnerbetriebe angewiesen ist. Aber selbst „konventionelle“ Ausbildungsbetriebe des ersten Arbeitsmarktes haben als weiteren Ausbildungspartner fast immer die überbetriebliche Lehrunterweisung, gewollt oder ungewollt, an ihrer Seite.

Die Berufsschule, als der andere Teil des „dualen Systems“, ist auch nicht mehr „der durchgängige“ Bildungspartner für den Auszubildenden. Breit angelegte Grundstufen, Spezialisierungen in den Fachstufen geben den Ausbildungsklassen unterschiedliche Charaktere, so dass hier aus der Sicht der Auszubildenden durchaus von „unterschiedlichen“ Partnern gesprochen werden kann. Findet die Ausbildung in einem Ausbildungsverbund, in welcher Organisationsform auch immer, statt, ist spätestens hier der Begriff „duals System“ zu erweitern.

Letztlich ist die Frage zu stellen, ob bei dem heutigen Durchschnittsalter der Auszubildenden nicht generell von einem „pluralem System“ zu sprechen wäre.

Wie wollen wir in der beruflichen Bildung auf die veränderten Gegebenheiten reagieren?

2.6 Veränderte Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung

Welchen Einfluss hat die Neuordnung der SHK- und Elektroberufe auf die Ausbildungsarbeit? Wir betrachten die neuen Ausbildungsrahmen- und Rahmenlehrpläne und die neuen Prüfungsordnungen. In welchem Umfang und in welchen Bereichen müssen wir unsere bisherige Ausbildungsarbeit ergänzen und erweitern?

2.7 Fort- und Weiterbildung

Ein interessanter Aspekt der Lerneinheiten ist ihre Erweiterung für die Weiterbildung und Qualifikation von Gesellen, Meistern und sonstigen Mitarbeitern eines Unternehmens bezüglich Kundenorientierung, Nachhaltigkeit, neuen Technologien und Schlüsselqualifikationen.

Besonders für Mitarbeiter der Fort- und Weiterbildung von Berufsbildungszentren kann hier ein Seminarschwerpunkt gesetzt werden.

2.8 Verbesserung der Marktchancen

Anknüpfend an den Punkt 1.7 „Fort- und Weiterbildung“ kann die Betrachtung der Marktchancen der in der Lerneinheit behandelten Energietechnik ein weiterer Seminarschwerpunkt sein.

Betrachten wir zuerst den Arbeitsmarkt. Durch die Fortbildung erhöht sich zunächst der „Wert des Seminarteilnehmers auf dem Arbeitsmarkt“. Die Kenntnis über moderne, handlungsorientierte Lernmethoden, über Schlüsselqualifikationen, Kompetenzen etc. verbessert seine Ausbildungsarbeit; Dadurch steigt die Qualifikation „seines“ Nachwuchses, was wiederum die „Arbeitsmarktchancen“ der Auszubildenden bzw. der „Junggesellen“ verbessert. Letztlich steigen die

Marktchancen des Unternehmens, da dieses durch seine besser qualifizierten Mitarbeiter eher in der Lage ist, auf einem kundenorientierten Angebotsmarkt, Bedarf zu erkennen, sach- und fachgerecht, auch im Sinne von Nachhaltigkeit zu beraten, Nachfrage zu schaffen und diese zu befriedigen.

Das Unternehmen reagiert nicht mehr auf einem lieferantenorientierten Nachfragemarkt, sondern agiert auf einem kundenorientierten Angebotsmarkt.

3 Option nach der Fortbildung - Umsetzungsphase

Nach der Fortbildung ist eine 1-tägige Unterstützung interessierter Bildungseinrichtungen beim Transfer der Lerneinheit vorgesehen. Diese Starthilfe kann, muss aber nicht in Anspruch genommen werden. Die Hilfe bei der Umsetzung kann ganz nach den Rahmenbedingungen und Gegebenheiten der jeweiligen Institution ausgerichtet werden. Dies kann z. B. eine Vorstellung der Lerneinheit in der Einrichtung sein, eine Anpassung der technischen Voraussetzungen, verändern und ergänzen von Experimenten etc. Letztlich ist im konkreten Fall zu klären, wie die Umsetzung begleitet werden kann.

4 Zusammenfassung

In LENE-Fortbildungen wenden wir die Methoden unserer Lerneinheiten konsequent an. Fach-, Methoden-, soziale und personale Kompetenzen werden im komplexen Zusammenhang betrachtet und entwickelt. Genau wie ein Kunde durchgängig sachgerechte Arbeit und freundliches Verhalten erwartet. Genau wie der Arbeitgeber Problemlösefähigkeit und selbständiges Lernen erwartet.

Nachhaltigkeit wird ebenso eingebunden wie Schlüsselqualifikationen.

Ein Seminar über handlungsorientiertes Lernen ohne handlungsorientierte Methoden ist wie ein Seminar gegen handlungsorientierte Ausbildung.