



Arbeitsprozessorientierte Qualifizierung von Lehrkräften in Montenegro – eine Perspektive für die berufliche Didaktik

THOMAS SCHRÖDER

► **Die Baubranche in Montenegro boomt. Trotz der 40.000 ausländischen Fachkräfte fehlen der lokalen Bauwirtschaft 15.000 Baufacharbeiter/-innen. Um dem Fachkräftemangel mit einer arbeitsmarktorientierten Berufsausbildung zu begegnen, werden im Rahmen des GTZ-VET-Projekts an der Bauberufsschule in Podgoridca Lehrkräfte qualifiziert, entsprechende Organisationsstrukturen geschaffen und die Curriculumentwicklung in den Bauberufen unterstützt.**

Arbeitsprozess- und Kompetenzanalyse als Basis der Qualifizierung

Die an der Qualifizierung teilnehmenden Lehrkräfte, mehrheitlich Frauen im Alter von 42 bis 52 Jahren, verfügen über Abschlüsse und Berufserfahrung in den Bereichen Architektur- und Bauingenieurwesen. Als Lehrkraft an Berufsschulen sind sie jedoch Seiteneinsteiger/-innen ohne entsprechende baupraktische Fertigkeiten. Eine geregelte Berufsschullehrerausbildung existiert in Montenegro nicht. Einer der Qualifizierung vorangegangene Arbeitsprozess- und Kompetenzanalyse zeigte, dass vor allem folgende Kompetenzbereiche zu fördern sind:

- **Fachkompetenz:** praktische Arbeitsprozesse und Bauabläufe sowie methodisch-didaktische Handlungsfähigkeit

in Verbindung mit formellem und informellem Lernen, reflexivem Lernen und der Stärkung von Selbstlernkompetenzen.

- **Sozial- und Personalkompetenz:** Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Mitgestaltung durch Partizipation sowie Reflexion.

Die Qualifizierung besteht aus fünf einwöchigen Modulen zu Mauerwerksbau, Fliesenlegen sowie Betonbau. Zusätzlich wurde ein Modul zur Gestaltung und Erstellung von Informationsmaterialien, Arbeitsblättern und Lern- und Arbeitsaufgaben mit einschlägigen Computerprogrammen und unter Nutzung des Internets durchgeführt.

Das arbeitsprozessorientierte Qualifizierungskonzept

Dem *Qualifizierungskonzept* liegen ein erfahrungsbezogenes, handlungs- und arbeitsprozessorientiertes Lernverständnis sowie das berufspädagogische Leitziel der Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz (vgl. SCHRÖDER 2004) zugrunde. Die konzeptionelle Anlage basiert auf den wissenschaftlichen Arbeiten zum informellen und reflexiven Lernen (vgl. MOLZBERGER 2008) sowie zum Lernen im Prozess der Arbeit (vgl. DEHNBOSTEL 2007). Sie orientiert sich zudem an der arbeitsprozessintegrierten Ausrichtung des IT-Weiterbildungssystems (vgl. BMBF 2002).

Der *Qualifizierungsverlauf* der einzelnen Module ist zyklisch angelegt. Jedem Modul liegt eine Lern- und Arbeitsaufgabe mit sehr hohen Freiheitsgraden bezüglich der Mitgestaltungsmöglichkeiten und der Entscheidungsspielräume durch die Teilnehmenden zugrunde. Am jeweils ersten Tag werden der Arbeitsauftrag vorgestellt, die notwendigen bautechnischen Informationen abgerufen, gesammelt und gegebenenfalls ergänzt. Die Arbeitsprozesse werden geplant, Gruppen gebildet, und die Arbeit wird verteilt. In den folgenden drei Tagen wird die Planung praktisch abgearbeitet, so dass die Teilnehmenden praktische handwerkliche Erfahrungen sammeln können. Am fünften Tag wird die Qualität der Arbeit und der gesamte Arbeits- und Lernprozess umfassend reflektiert. Die Reflexion ist multiperspektivisch durch Eigenreflexion, Reflexion durch die Gruppenmitglieder und letztlich durch die Trainer angelegt und wird auf alle Kompetenzdimensionen der beruflichen Handlungskompetenz bezogen.

Zwischen den Modulen bearbeiten die Teilnehmenden „Hausaufgaben“. Diese Hausaufgaben haben zum Ziel, die Inhalte des Seminars durch die Teilnehmer didaktisch aufarbeiten, dokumentieren und für die eigenen Ausbildungsaktivitäten anwenden zu können. Basis für die Erarbeitung dieser Hausaufgaben sind inhaltliche, strukturelle und zeitliche Zielvereinbarungen zwischen den Trainerinnen und Trainern, den Teilnehmenden und dem Projektteam der



Weiterbildungsteilnehmerinnen beim Mauern eines Segmentbogens (Foto: Schröder)

GTZ. Die angefertigten Ausarbeitungen werden von der GTZ übersetzt und an die Trainer/-innen nach Deutschland weitergeleitet, die ein inhaltliches und methodisch-didaktisches Feedback für eine weitergehende Bearbeitung an die Weiterbildungsteilnehmenden rückmelden. Eine Abschlussbesprechung einschließlich einvernehmlicher Überarbeitung findet im jeweils folgenden Qualifizierungsmodul statt. Zwischen den Qualifizierungsmodulen liegen jeweils drei Monate. Die zeitliche und räumliche Distanz sowie die Übersetzungsproblematik führen nicht immer zur Erreichung der gewünschten Standards. Die Qualität der erstellten Materialien im Rahmen der „Hausaufgaben“ ist sehr heterogen. Die Einhaltung der Zielvereinbarungen muss vor Ort sichergestellt werden.

Während der Module nehmen die Trainer die Position einer Lernprozessbegleitung ein, die über theoretische Kenntnisse und praktische bautechnische sowie methodisch-didaktische Handlungsfähigkeiten verfügen muss. Trainer-teams können diesen sehr umfassenden Anspruch an die Kompetenz der Trainer am ehesten einlösen. Der zentrale Aspekt dieser Form der Lernprozessbegleitung besteht darin, durch eine gezielte Reflexion bei den Weiterbildungsteilnehmenden eigene Erkenntnisprozesse über ihren erfahrungsbezogenen Kompetenzzuwachs zu initiieren.

Perspektive für die berufliche Didaktik

Im Rahmen der Qualifizierung wurden bislang berufstypische Arbeitsprozesse durch Lern- und Arbeitsaufgaben realitätsnah simuliert und reflektiert (Phase 1). Der intendierte Wechsel zu arbeitsprozess- und handlungsorientierten Lernsituationen in der berufsschulischen Ausbildung erfordert zudem einen Rollenwechsel des Bildungspersonals, der im realen Lehr-/Lernhandeln durch arbeitsprozessorientierte Ansätze effizient erreicht werden kann. Im weiteren Verlauf der Qualifizierung muss der Transfer in die realen Arbeitsprozesse der Berufsschullehrer/-innen gefördert werden, so dass der reale Arbeitsplatz zum Lernort wird und die

Arbeitsprozesse zum Lerngegenstand werden (Phase 2). Praktisch kann dieser Anspruch durch den Einsatz von Arbeits- und Lernaufgaben, die im Unterschied zu Lern- und Arbeitsaufgaben auf realen Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozessen basieren (vgl. SCHRÖDER 2008), und durch Hospitationen durch die Trainer/-innen eingelöst werden. Die Ergebnisse der Qualifizierung zeigen, dass eine Integration des Erfahrungslernens in die Fortbildung von Berufsschullehrkräften durchaus eine zielführende Perspektive für die Weiterentwicklung entsprechender fachdidaktischer Ansätze auch hierzulande darstellt.

Erste Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung

Im Rückblick auf die ersten vergangenen zwölf Monate und die bisher abgehaltenen vier Module der Qualifizierung lassen sich folgende Ergebnisse und Wirkungen benennen:

- Die Teilnehmenden haben die Wirkungsweise einer Verbindung von Theorie und Praxis sowie von informellem und formellem Lernen durch eigenes Lernen in Arbeitsprozessen erfahren und lassen diese Erfahrung in die Planung und Durchführung des eigenen Lehrhandelns einfließen.
- Die Nachhaltigkeit des didaktisch-methodischen und fachlichen Kompetenzzuwachses wird an Kursen deutlich, die die Teilnehmenden eigenständig und ohne Beratung durch die Trainer/-innen durchführten. An den in diesen Kursen entstandenen Mauerwerkstücken und Fliesenlegearbeiten zeigt sich, dass innovative Arbeitsprozesse adaptiert und in professionelles handlungsorientiertes Lehrhandeln umgesetzt wurden.
- In den Reflexionsphasen konnten fachliche, soziale und personale Kompetenzzuwächse expliziert und bewusstgemacht werden. Die Erfahrungen hinsichtlich der Koordination der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse innerhalb der Gruppe führte zu einer veränderten Sichtweise auf die Planung der eigenen Arbeit. Die Auseinandersetzung über Probleme im Bauablauf förderte die Kooperation und Kommunikation innerhalb der Gruppe, wobei die Äußerung und Annahme von kollegialer Kritik als eine Herausforderung gesehen wird.
- Die konsequente praktische Durchführung der Qualifizierung wurde von den Teilnehmenden anfänglich sehr skeptisch betrachtet. Diese Skepsis hat sich aufgelöst. Die Teilnehmenden erkennen, dass sie in ihrer täglichen Arbeit von der methodisch-didaktischen Anlage der Qualifizierung profitieren und der fachpraktische Kompetenzzuwachs ihre Akzeptanz im Ausbildungsprozess erhöht.
- Die Teilnehmergruppe versteht sich als ein Team, das gemeinsame Zielsetzungen entwickelt und konsequent verfolgt sowie Probleme zunehmend selbständig in kooperativ-partizipativen Prozessen löst.

Literatur

- BMBF: *IT-Weiterbildung mit System. Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen.* (BMBF Publik). Bonn 2004
- DEHNPOSTEL, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit.* Münster u. a. 2007
- MOLZBERGER, G.: *Informell und reflexiv: Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen.* In: BWP 37 (2008) 2, S. 9–12
- SCHRÖDER, T.: *Arbeitsprozess- und Kompetenzanalysen als Basis der Qualifizierung zum IT-Spezialisten.* In: MEYER, R. u. a. (Hrsg.): *Kompetenzen entwickeln und moderne Weiterbildungsstrukturen gestalten.* Münster u. a. 2004, S. 193–206
- SCHRÖDER, T.: *Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung. Eine Lernform für das Lernen im Prozess der Arbeit.* Bielefeld 2008