

Instrument Nr. 28-3

Leitfaden zur Handlungsorientierung in der Berufsausbildung

Handreichung



BiBB-Modellversuche
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Ziel	Der Leitfaden vermittelt die Bedeutung der Handlungs- und Arbeitsprozessorientierung in der Berufsausbildung und regt zur Förderung einer wertschätzenden Kultur der Ausbildung, der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals im Unternehmen an.
Zielgruppe/ Anwendungsbereich	<input type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal (<input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input type="checkbox"/> Berufsschule, <input type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input type="checkbox"/> Auszubildenden- bzw. <input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenvertretungen (z. B. Betriebsrat)
Art des Instruments	<input type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung)
Zeitbedarf	Der Zeitbedarf für die Anwendung und Umsetzung der Leitfadeneinhalte variiert individuell je nach Kenntnisstand der Ausbilder/in und den betriebsspezifischen Rahmenbedingungen
Inhalt	Die Arbeit mit dem Konzept des handlungsorientierenden Lernens in der Berufsausbildung bietet die Möglichkeit, Kompetenzentwicklung bewusst in realen Geschäfts- und Arbeitsprozessen zu fördern. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Erwartungen und Anforderungen die erfüllt werden sollen und die Systematisierung der Geschäfts- und Arbeitsprozesse. Der Leitfaden beschreibt, welche Potenziale die Handlungsorientierung für die Kompetenzentwicklung von Auszubildenden hat und zeigt Chancen des handlungsorientierten und kreativen Lernens auf.
Hintergrund/ Anwendungstipps	Am Beispiel von erlebnispädagogischen und aktivierenden Methoden wird gezeigt, wie zum Start einer Ausbildung die Teamfindung durch gemeinsame Aktivitäten und Aufgabenbearbeitungen gefördert werden kann.
Entwickelt im Modellversuch	„ProfUnt“ – Professionalisierung der Ausbildungsakteure/innen in Thüringer Unternehmen
Entwicklungsstatus	Stand: 20. Februar 2014
Urheber/Quelle	Universität Erfurt (Projektträger), Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung Nordhäuser Str.63, 99089 Erfurt
Weitere Informationen	www.profunt.eu
Kontakt	Universität Erfurt (Projektträger), Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung Nordhäuser Str.63, 99089 Erfurt

Leitfaden zum Handlungsorientierten Lernen im Betrieb, in der Ausbildungswerkstatt und am Arbeitsplatz

1 Handlungsorientiertes Lernen - Traditionen, Entwicklungen, Perspektiven

1.1 Die Tradition des handlungsorientierten Lernens

Handlungsorientiertes Lernen ist ein traditionsreiches pädagogisches Modell, das in der Reformpädagogischen Bewegung (1890 - 1933), in den Modellen der Arbeitsschule, zum Beispiel bei Georg Kerschensteiner (1854-1932) und bei Hugo Gaudig (1860-1923) besondere Bedeutung gewonnen hat. Dabei steht das Prinzip der Selbsttätigkeit besonders im Vordergrund. Es geht darum, durch selbständiges Denken anhand realer Aufgabenstellungen Lernprozesse zu durchlaufen und praktische, ergebnisorientiert in Handlungen zu realisieren.

Bis in die 80er Jahre ist dieses Konzept in der beruflichen Bildung weitgehend unbeachtet geblieben. Die Lernprozesse in der Berufsschule wurden mehr an dem Prinzip der „Kunde“ („Fachkunde“) orientiert, bei dem die Erfahrungen im Betrieb theoretisch vertieft werden sollen. Später wurde in den Berufsschulen „wissenschaftsorientiertes“ Lernen („Technologie“) erprobt. In den Ausbildungswerkstätten der Betriebe, bei der Unterweisung, wurde die manuelle Arbeit nach der „Vier-Stufen-Methode“ (Vorbereiten, Vormachen, Nachmachen, Üben) angeleitet. Bei den Übungsaufgaben wurde strikt auf die korrekte Ausführung nach entsprechenden Vorgaben geachtet. Dahinter steckte das Prinzip der tayloristischen Produktion, bei der jeder Arbeiter seine Arbeit den Anforderungen entsprechend ausführt, ohne besondere Fragen zu stellen und

ohne weitere Diskussionen zu führen. Auf jeden Fall waren Kreativität und Selbstorganisation völlig unvorstellbar - und es gab klar definierte und abgegrenzte Verantwortlichkeiten. In den 80er Jahren ist jedoch immer deutlicher sichtbar geworden, dass dieses Modell der Arbeit für den modernen industriellen Betrieb nicht mehr zeitgemäß ist.

1.2 Handlungsorientierung und Kompetenzentwicklung

In den 80er und 90er Jahren wird auch deutlich, dass die streng arbeitsteilige Arbeitsorganisation an Bedeutung verlieren wird, und dass die Biographien der arbeitenden Menschen risikoreicher werden und ein hohes Maß an individueller Steuerung erfordern. In dieser Zeit wird der Begriff der „Qualifikation“ - die Handlungsanforderungen an konkreten Arbeitsplätzen - durch den Begriff der Kompetenz verdrängt: Handlungspotenziale zu entwickeln, die auf neue, kaum vorhersehbare Handlungssituationen vorbereiten, ist nunmehr das Ziel der beruflichen Bildung in Schule und Betrieb.

Neben den traditionellen Fachkompetenzen treten jetzt auch soziale und personale Kompetenzen in den Vordergrund. Ebenso gewinnt Lernkompetenz sehr an Bedeutung, die später in Modelle des selbstgesteuerten Lernens einfließt.

Handlungsorientiertes Lernen wird nach dem Modell der „vollständigen Handlung“ organisiert. Jetzt geht es nicht mehr allein um die korrekte Ausführung von vorgegebenen Plänen, sondern auch um eine selbständige Handlungsplanung und um eine ebenso selbständige Kontrolle des Handlungsergebnisses. Dieses Modell wird auch von der Vorstellung getragen, dass Lernprozesse am besten gelingen, wenn sie von den jungen Menschen im Zusammenhang mit konkreten Handlungssituationen selbst organisiert und handlungswirksam umgesetzt werden.



(http://www.foraus.de/medien/laa_handl_orientierung/Vollst-Handlung_600.jpg)

Damit ändert sich auch die soziale Organisation des beruflichen Lernens im Betrieb. Jetzt entstehen neue Möglichkeiten des Lernens in Gruppen. Es können Handlungspläne nach der sogenannten „Leittextmethode“ angeleitet und verschiedene Varianten in Gruppen diskutiert und beurteilt werden, und das gilt auch für die Kontrolle und Bewertung des Arbeitsergebnisses.

1.3 Soziales Lernen im Betrieb

Betriebliches Lernen war immer auch soziales Lernen, aber es hat sich sehr gewandelt. Das reibungslose Sich-Einfügen in die soziale und organisatorische Struktur des Betriebes und die Entwicklung einer

beruflichen Identität waren früher die großen Ziele der beruflichen Bildung. Mit der angesprochenen Entwicklung der letzten Jahrzehnte werden kommunikative Prozesse immer bedeutsamer. Die gute, aber immer auch individuelle Ausgestaltung innerbetrieblicher Rollenmuster tritt in den Vordergrund. Ebenso nehmen Kreativität und Gestaltungsoptionen bei der Organisation der Arbeitsprozesse deutlich zu. Insgesamt geht es darum, individuelle Handlungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freizusetzen und nutzbar zu machen.

2 Lern- und Entwicklungsziele

2.1 Lernen an beruflichen Arbeitsaufgaben: Lernfeldorientiertes Lernen in den Berufsschulen, arbeits- und geschäftsprozessorientiertes Lernen am Arbeitsplatz und in den Ausbildungswerkstätten

Mit der angesprochenen Entwicklung wird auch die traditionelle Trennung des Lernens in Betrieb und Berufsschule aufgeweicht. War zuvor der Betrieb für die berufliche Praxis bzw. für das anwendungsbezogene Handeln, und die Schule für die „Theorie“ zuständig, so wird diese Unterscheidung nun fragwürdig. In der Berufsschule wird der Unterricht nach den Vorgaben der Kultusministerkonferenz in „Lernfeldern“ organisiert, die sich an berufspraktischen Arbeits- und Aufgabenbereichen orientieren sollen. In der betrieblichen Praxis wird zunehmend mehr das gezielte Lernen am Lernort Arbeitsplatz und das arbeits- und geschäftsprozessorientierte Lernen favorisiert.

Lernen im Arbeitsprozess führt zu einem neuen, ganzheitlichen Lernkonzept. Der reale Arbeitsprozess integriert das Fachwissen und seine Anwendbarkeit, die reale Handlungskompetenz, die technische und soziale Gestaltung von Arbeitsprozessen, die Handlungsplanung, die kooperativen Abstimmungsprozesse bei der Arbeitsaufteilung und beim

Arbeitsablauf, die Berücksichtigung der Kundenwünsche - und damit schließlich die Kompetenzentwicklung der Auszubildenden und der Arbeitnehmer. Dabei handelt es sich insgesamt um eine aktuelle Form der Personalentwicklung.

Mit diesem Ansatz wird auch das berufliche Fachwissen neu akzentuiert. An die Stelle der Wissenschaftsorientierung der beruflichen Lerninhalte tritt das sogenannte Arbeitsprozesswissen. Es verbindet die Fähigkeit, berufliche Handlungssituationen besser zu erkennen und zu verstehen, sie durch regelgeleitetes Handeln zu bewältigen und damit zu guten Resultaten zu kommen.

2.2 Eine neue Kultur der betrieblichen Arbeits- und Lernaufgaben entwickeln

Mit diesen Vorstellungen hat sich eine neue Didaktik des Lernens am Arbeitsplatz herausgebildet. Neben dem traditionellen Prinzip des Vormachens und Nachmachens und des Mitarbeitens in den gegebenen Arbeitszusammenhängen tritt die betriebspädagogische Anforderung, kleinere und größere Arbeitsaufgaben für Auszubildenden so zu organisieren, dass sie selbständig Planungsschritte übernehmen und neben der Ausführung auch ihre Ergebnisse überprüfen und in Feedback-Prozessen reflektieren können.

Dieses Lernen ist immer in soziale Strukturen eingebunden, es umfasst die Kooperation mit anderen Auszubildenden, mit Ausbildenden und mit erfahrenen Kollegen und mit den „Abnehmern“ der eigenen Arbeitsprodukte. Die betriebspädagogische Herausforderung liegt darin, solche Aufgabenstellungen im betrieblichen Ablauf zu identifizieren und diese so zuzuschneiden, dass Auszubildende mit unterschiedlichen Leistungsständen mit angemessenen Anforderungen konfrontiert werden.

Außer Frage steht, dass sich diese Vorstellungen nicht immer in betriebliche Abläufe integrieren lassen, dass sie sich organisatorische Herausforderungen stellen. Andererseits sind es immer die erfolgreich erledigten Arbeitsaufgaben, die sowohl die berufliche Kompetenzentwicklung als auch die Herausbildung beruflicher Identität sicherstellen. Dabei sind Überschneidungen mit Aufgabenstellungen in den Ausbildungswerkstätten durchaus sinnvoll.

<u>Merkmale guter Aufgabengestaltung, die Aufgabenorientierung bewirken</u>		
Gestaltungsmerkmal	Angenommene Wirkung	Realisierung durch...
Ganzheitlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter erkennen Bedeutung und Stellenwert ihrer Tätigkeit und erhalten Rückmeldung 	...Aufgaben mit planenden, ausführenden und kontrollierenden Elementen
Anforderungsvielfalt	<ul style="list-style-type: none"> Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt werden 	...Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> Schwierigkeiten können gemeinsam bewältigt werden / Gegenseitige Unterstützung 	...Aufgaben, deren Bewältigung Kooperation nahelegt oder voraussetzt
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> Stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung 	...Aufgaben mit Dispositions- und Entscheidungsmöglichkeiten
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> Berufliche Kompetenzen werden erhalten und weiterentwickelt 	...problemhaltige Aufgaben und Anforderungen
Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> Schafft Freiräume zur Gestaltung der Arbeit 	...Schaffen von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten
Sinnhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Vermittelt das Gefühl, an der Erstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte beteiligt zu sein 	...Produkte, deren gesellschaftlicher Nutzen überprüft und sichergestellt werden kann

Vgl.: Ulich, E.: Arbeitspsychologie, Stuttgart 1994, S. 161

3 Die aktuellen Entwicklungspotenziale des handlungsorientierten Lernens im Betrieb

3.1 Schwächere Jugendliche in die Ausbildung integrieren

Der demographische Wandel hat dazu geführt, dass die Betriebe zunehmend schwächere Jugendliche in die Ausbildung aufnehmen. Die Unterstellung einer „mangelnden Ausbildungsreife“ ist dabei weniger hilfreich, aber Ausbilderinnen und Ausbilder berichten von vielen Problemen, von geringer Motivation und ebenso von geringen Vorkenntnissen und Fähigkeiten. Zu bedenken ist aber, dass sich auch viele Hintergrundfaktoren verändert haben: Die Jugendphase ist viel länger geworden, die früher übliche Zielstrebigkeit der Einmündung in Ausbildung ist einem umfangreichen Such- und Experimentierprozess gewichen. Die hohen Abbrecherquoten zeigen dieses Problem. Zudem kommen manche Jugendlichen aus Milieus, in denen die regelmäßige Beschäftigung und die Teilnahme am Arbeitsprozess nicht mehr der Normalfall ist. Auch die Vorerfahrungen mit handwerklichen Tätigkeiten nehmen ab. Hinzu kommt, dass neuen Medien und die sozialen Netzwerke die Lebenswelten in einer für Ältere schwer vorstellbaren Weise verändern. Jugend und Jugendphase verändern sich stark.

3.2 Integrative Handlungsstrategien - die Berufswahl verbessern und die Arbeits- und Lernsituationen im Betrieb pädagogisch gestalten

Um diesen Entwicklungen entgegenzusteuern, werden verschiedene Handlungsstrategien entwickelt. Ein erster Schritt ist eine umfangreiche und sehr früh beginnende Berufsorientierung. Sie umfasst die Schuljahre sieben bis neun an den Haupt- und Realschulen und verbindet Kompetenzanalysen mit entsprechenden Erfahrungsangeboten in Ausbildungswerkstätten und im Rahmen von Praktika. Insgesamt geht es darum, den

Berufsorientierungs-, Berufswahl- und Einmündungsprozess mit vielen einschlägigen Erfahrungen vorzubereiten, um falschen Entscheidungen vorzubeugen.

Die zweite große Strategie zielt auf neue Konzepte zur beruflichen und betrieblichen Integration. Hier spielt das handlungsorientierte Lernen in Ausbildungswerkstätten und an den Arbeitsplätzen eine besondere Rolle. Es bietet die Chance, in Handlungszusammenhängen Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Psychologisch ließe sich hier auch von Selbstwirksamkeitserfahrungen sprechen, die die Chance eröffnen, sich selbst als beruflich leistungsfähig zu erleben, Lern- und Entwicklungsmotive freizusetzen und die Identifikation mit dem Betrieb zu fördern. Das kann sich mit dem Optimismus verbinden, die eigene Biographie zu steuern und weiterentwickeln zu können. Erste Phantasien über berufliche Karrierewege können hier erlebbar werden.

3.3 Anerkennungsprozesse verbessern - berufliche Identitätschancen eröffnen

Mit diesen Strategien zur Verbesserung der Betriebsintegration lässt sich zugleich auch ein Anerkennungsprozess verbinden, der die Wertschätzung für gute und kooperative Arbeit der Auszubildenden zum Ausdruck bringt. Gerade schwächere Jugendliche sind sehr darauf angewiesen, dass ihre Bemühungen, ihre Anstrengungen und ihre kleinen Erfolge wahrgenommen und anerkannt werden. Eine Berufsidentität junger Menschen kann sich nur entwickeln, wenn sie im sozialen Prozess der Arbeit ihren eigenen Beitrag erbringen können und dabei erleben, dass er als wichtig und wertvoll wahrgenommen und registriert wird. Insofern ist der junge Auszubildende immer auch ein junger Kollege, der zwar am Anfang seiner Berufslaufbahn steht, aber auf dessen Mitwirkung im betrieblichen Produktionsprozess Wert gelegt wird. Seine

Arbeitsergebnisse stehen in einem produktiven Gesamtkontext, und sie müssen gut und zuverlässig sein, um hier verwertbar zu sein. Insofern geht es nicht nur um eine Kultur der Belobigung, sondern auch um real erlebte Mitwirkungschancen und deren persönliche Bedeutung.

In diesem Prozess entstehen echte Entwicklungsaufgaben. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass der junge Mensch selbst ein großes Interesse daran hat, diese Aufgaben zu bewältigen und andererseits dieser Lernprozess auch einer klaren gesellschaftlichen Erwartung entspricht.

Insgesamt handelt es sich hier um starke Individualisierungsprozesse. Sie gelten sowohl bei der Berücksichtigung von Eignung und Neigung bei der Berufswahl als auch in den betrieblichen Erfolgs- und Anerkennungsprozessen. In jedem Falle tritt das Individuum stark in den Vordergrund. Dabei werden die individuellen Wünsche nach Selbstentfaltung, Mitgestaltung und Teilhabe an produktiven und sozialen Prozessen ausdrücklich aufgenommen. Dazu ist es erforderlich, diese Prozesse pädagogisch zu betreuen und zu steuern. Das Kontrastprogramm dazu, ausgedrückt in der alten Formel: „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ hat längst ausgedient.

4 Methoden des handlungsorientierten und kreativen Lernens

Schon mit den ersten Entwürfen zum handlungsorientierten Lernen in den Ausbildungswerkstätten war die Einsicht verbunden, dass die fachlichen Aufgabenstellungen und ihre Einbindung in Gruppendiskussionen besonderer Anleitung bedarf, um zu guten Ergebnissen zu kommen. In diesem Zusammenhang ist zunächst die sogenannte „Leittext-Methode“ entstanden. Hier werden entsprechende Leitfragen zusammengestellt, die ein Auszubildender zu durchdenken hat, bevor sie oder er an die

Arbeiten geht. Unterstellt wird, dass zur kompetenten Ausführung der einzelnen Arbeitsschritte bestimmte gedankliche Operationen erforderlich sind, die mit den Leitfragen angeregt werden sollen.

Ebenso kann auch die Arbeitsplanung methodisch angeleitet werden. Hier ist ein Konzept der Arbeitsschrittkarten entwickelt worden, auf denen die einzelnen Arbeitsschritte kurz beschrieben oder bildlich dargestellt werden. Die Herausforderung besteht nun darin, diese Karten in eine richtige Reihenfolge zu bringen, damit ein sinnvoller Arbeitsablauf entsteht. Gerade für die Ausbildung schwächerer Jugendlicher ist hier eine gute Anleitung entstanden.

Im Modell der vollständigen Handlung wird auch davon ausgegangen, dass es sehr unterschiedliche Ergebnisse bei der Arbeitsplanung geben kann. In einem Diskussionsprozess kommt es nun darauf an, systematisch und begründet zu entscheiden, welche Variante sich als die günstigste herausstellt. Dazu ist der sogenannte „Morphologische Kasten“ eingesetzt worden. Hier werden die verschiedenen Varianten nach verschiedenen, zuvor festgelegten Kriterien (z. B. Produktionsaufwand, Sicherheit und Handhabbarkeit, Kostengünstigkeit, Zeitbedarf etc.) in eine Matrix eingetragen, bewertet und miteinander verglichen. So lässt sich zu begründeten Entscheidungen kommen. Die erforderlichen Diskussionsprozesse werden mit diesem Verfahren vorstrukturiert.

Auch bei der Kontrolle und Bewertung der Arbeitsergebnisse sind methodische Anleitungen erforderlich. Dazu sind besondere Kontrollbögen entwickelt worden. Sie enthalten kritischen Fragen, die teilweise auch anhand von Zeichnungen jene Punkte benennen, die gemessen oder geprüft werden müssen, um die korrekte Ausführung und ihre Qualität zu beurteilen.

Mittlerweile sind die methodischen Arrangements anspruchsvoller und vielfältiger geworden. Sehr umfangreich sind für den Lernbereich Arbeit

und Technik von J.-P. Pahl (2005) die Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren zusammengetragen worden. Die Sammlung umfasst Aufgabenkonstruktionen zur Analyse von Arbeitsorganisation, Arbeits- und Fertigungsplanung, Fehlersuche, Inbetriebnahme und Instandsetzung, zum Recycling, zur Qualitätskontrolle, zur Wartung. Hinzu kommen Unterrichtsverfahren wie Fallstudie, Rollen- und Simulationsspiel, Experiment, Zukunftswerkstatt und vieles andere.

Zur Steuerung der sozialen Lernprozesse sind besondere Anleitungen erforderlich. Sie finden sich sowohl in den aktivierenden „Kurs- und Seminarmethoden“ als auch in den Anleitungen zum kreativen Lernen und zur Gestaltung kreativer Prozesse. Dazu gehören Mindmaps ebenso wie andere Verfahren zur Visualisierung, aber auch zur Anleitung von Diskussions-, Meinungsfindungs-, Abstimmungs- und Feedback- bzw. Evaluationsprozessen. Sie alle zielen darauf, Diskussionen zu strukturieren und Gruppen zu einem ergebnisorientierten Arbeiten zu bringen. Auch die „Themenzentrierte Interaktion“ gehört zu diesen Konzepten.

Weitgehend unerforscht und kaum abschätzbar ist die Wirkung der Neuen Medien und der neuen Sozialen Netzwerke auf die Lern- und Bildungsprozesse junger Menschen. Hier können Informationen in Netzwerken in großer Schnelligkeit verbreitet werden, können Urteile und Vorurteile erzeugt und weitergegeben werden. Andererseits bieten sich neue Lernchancen, die pädagogisch genutzt werden sollten, wobei konkrete Konzepte auch für das betriebliche und berufliche Lernen noch zu entwickeln sind.

5 Ausgewählte Methoden und Anwendungsbeispiele¹:

Die Literatur und die Informationen zu handlungsorientierten und kreativen Methoden sind vielfältig und umfangreich. Hier sollen nur einige ausgewählte Beispiele vorgestellt werden, die darauf zielen, neue Blickrichtungen zu eröffnen und den herkömmlichen, betriebspädagogischen Aktionshorizont zu erweitern. Hier steht immer noch das fachliche Lernen stark im Vordergrund. Als Grundgedanke ist herauszustellen, dass es hier darum geht, die sozialen Aspekte des Lernens zu unterstützen. Dazu ist anzumerken, dass gerade hier große und viel zu wenig genutzte Potenziale der Integration der jungen Mitarbeiter liegen. So hat sich zum Beispiel gezeigt, dass bei der Betriebsbesichtigung durch Schülerinnen und Schüler nicht der erfahrene Ausbilder, sondern der junge, kommunikative Auszubildende des höheren Lehrjahres die Jugendlichen weitaus besser erreichen und sich viel eher in deren Rolle und Weltsicht versetzen können. Die reine „Sachlichkeit“ der Arbeit und des Berufes steht hier nicht im Vordergrund. Viel wichtiger ist die Frage, wie ein gleichaltriger, jugendlicher Mensch in ähnlicher Lebenslage Anforderungen bewältigt und Entscheidungen trifft - wie er damit zufrieden ist und wie er die Herausforderungen erlebt und bewältigt. Vielleicht ließe sich hier von einem „Lernen am Modell“ sprechen. So lässt sich mit guten Gründen vermuten, dass es keineswegs nur die Arbeit selbst ist, die motivierend wirkt, sondern dass der sozialen Einbindung und den persönlichen Beziehungen eine ganz besondere und zunehmend größere Bedeutung bei der Berufs- und Betriebsintegration zukommt. Hier werden zukünftig auch die neuen Medien zu nutzen sein, und das ist eine Entwicklung, die erst ganz am Anfang steht und derzeit kaum überschaubar ist.

¹ Die hier vorgestellten Modelle sind von Alexander Schnarr und Raul Vitzthum in das Projekt eingebracht worden.

5.1 Eine Methode für die sportive Pause: crossgolf

Crossgolf ist eine neue, unkonventionelle Trendsportart. Sie lässt sich an vielen Orten - auch im gefahrenfreien Bereich des Betriebsgeländes - spielen. Mit einem Gummiball und einem schweren Schläger wird auf gemeinsam festgelegte Ziele gespielt. Der Spieler oder das Team, das das Ziel mit den wenigsten Schlägen erreicht hat, gilt als Gewinner der Spielrunde. Das Ende einer Spielrunde ist erreicht, wenn alle Spielenden den Ball ins Ziel gespielt haben. Der gemeinsame Spaß am Spiel steht dabei im Vordergrund. Das Spiel führt zu Abwechslung, neuen sozialen Interaktionsformen und zum Erschließen neuer Räume.

5.2 Eine Methode zur Erschließung geografischer und sozialer Räume: geo-caching

Geo-caching ist eine neue Sportart, die durch die GPS-Navigationsfunktion der smartphones ermöglicht worden ist. Sie nimmt die Idee der alten „Schnitzeljagd“ auf und lebt davon, dass „Schätze“ - kleine Info-Boxes mit kleinem Informationsmaterial, Logbuch o. ä. - versteckt und mit ihren geographischen Koordinaten als GPS-Daten für das Spiel zur Verfügung gestellt werden. Mit entsprechendem Kartenmaterial und GPS-Empfängern kommt es nun darauf an, die „caches“ aufzufinden und den Fund zu dokumentieren.

Das Spiel kann von älteren Auszubildenden entwickelt und angeleitet werden, und es bietet die Chance, im spielerischen Umgang ein Betriebsgelände, vielleicht auch Teile eines Betriebes gemeinsam aktiv zu erschließen und wäre damit eine aktivierende Form der Betriebsbesichtigung, vielleicht auch der Erschließung erster persönlicher Kontakte im sozialen Netzwerk des Betriebes.

5.3 Die Methode zur Übung der kreativen Gruppendiskussion

Kommunikative Kompetenzen gewinnen stark an Bedeutung. Um sie zu üben, sollte es nicht um die (alte) Frage gehen, „Wer hat Recht?“ oder „Wer vertritt die beste Lösung“, sondern allein um das kommunikative Verhalten, die Qualität der Argumentation. Am Beispiel einer Podiumsdiskussion (Rollenspiel) zum Anbau der „Transgenen Kartoffel“ - einer genveränderten Kartoffelsorte - mit verschiedenen Rollenakteuren (Befürwortern, Gegnern, Landwirten, Politikern u. a.) sollte das gezeigt und geübt werden. Es geht darum, die Fähigkeit fördern, spielerisch Argumente zu suchen, zu vertreten und Gegenargumente aufzunehmen. Dabei steht weniger die Kraft des einzelnen Arguments, sondern die Kreativität der Vortragsweise im Mittelpunkt.

6 Fazit

Handlungsorientiertes Lernen als didaktisches Konzept der Betriebspädagogik bietet jungen Menschen die Chance, sich selbst im Beruf und im Betrieb als junge Kollegen zu erleben, die ihren Beitrag zum Gelingen der betrieblichen Produktionsprozesse leisten können. Sie erleben Erfolge und können selbst wirksam werden. Dabei sollte es auch um reale Produktionsprozesse gehen - das ist der eigentliche Königsweg der Handlungsorientierung. Sie kann aber auch auf soziale Lernprozesse zielen. Dann geht es um ein neues Sich-Selbst-Erleben in Interaktion, Kommunikation und Kooperation. Das „ich kann ...“ - Arbeitsprozesse mitgestalten, mit anderen Kolleginnen und Kollegen umgehen, mich selbst akzeptieren, aber auch disziplinieren und weiterentwickeln - ist der Erfahrungskern der handlungsorientierten Didaktik. Er zeigt auch, welches pädagogische Potenzial in einer betrieblichen Ausbildung liegen kann - und was die berufliche und betriebliche Ausbildung gegenüber dem Schülerdasein an großen und neuen Chancen bietet.

Literatur

Zu Handlungsorientiertem Lernen, Lernfeld- und Arbeitsprozessorientierung:

Koch, Johannes/Neumann, Ernst/Schneider, Peter-Jürgen (1983): Das Lehr- Lernsystem Hobbymaschine. Modellversuche zur beruflichen Bildung, Bd. 15. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung

Pahl, Jörg-Peter (2007): Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren. Ein Kompendium für den Lernbereich Arbeit und Technik. Bielefeld: Bertelsmann

Rauner, Felix/Rischer, Martin (2002): Lernfeld: Arbeitsprozess. Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen. Baden-Baden: Nomos

Aktivierende Lern- und Seminarmethoden; Themenzentrierte Interaktion:

Harris, Bryan (2012): Mehr Motivation und Abwechslung im Unterricht!: 99 Methoden zur Schüleraktivierung. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 2013

Langmaack, Barbara (2011): Einführung in die themenzentrierte Interaktion: das Leiten von Lern- und Arbeitsgruppen erklärt und praktisch angewandt. Weinheim u.a.: Beltz (5. Aufl)

Thömmes, Arthur (2007): Produktive Arbeitsphasen: 100 Methoden für die Sekundarstufen. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr, 2007

Wiechmann, Jürgen (2011): Zwölf Unterrichtsmethoden. Vielfalt für die Praxis. (5. Aufl.) Weinheim u.a.: Beltz, 2011

Links

Crossgolf:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Crossgolf>

<http://www.guiders.de/tour/949-crossgolf-spielen-im-duisburg-landschaftspark-als-teamevent-ab-15-personen>

Geocaching

<http://de.wikipedia.org/wiki/Geocaching>

http://www.geocaching.com/geocache/GCG077_landschaftspark-duisburg-nord?guid=d555c89d-8ed4-47fd-9f45-3021c91658c1