

Handlungsorientiertes Lernens einführen – aber wie?

Hans-Jürgen Lindemann
Lima, Berlin, Juli 2001

1. Einleitung	1
2. Die Einführung der Projektmethode In der Ausbildungsinstitution SENATI (Peru)	2
3. Konzepte und Erfahrungen didaktischer Neugestaltung	3
4. Lessons learnt?	7

1. Einleitung

Dass Ausbildung ständig modernisiert werden muss, ist heute zwischen nahezu allen Akteuren in der Berufsbildung und über alle Grenzen hinweg unumstritten. Handlungsorientiertes Lernen ist dabei ein Prinzip, das wesentlich zur Modernisierung von Ausbildungssystemen beitragen kann, da es das Erlernen komplexerer Formen beruflicher Handlungsfähigkeit unterstützt. Das Prinzip handlungsorientierten Lernens in Verbindung mit der Projekt- und Leittextmethode bietet Möglichkeiten, in Systemen, die auf dem Prinzip kompetenzbasierter Ausbildung aufbauen, über die Ausbildungsmethoden insbesondere soziale und methodische Kompetenzen zu stärken.

Dies ist eine Herausforderung in nahezu allen Ländern, die eine Reform der Bildungssysteme anstreben und mit denen wir kooperieren. Wie die didaktischen Innovationen allerdings umgesetzt werden sollen, bedarf genauerer Überlegungen bezüglich der Interventionsstrategien und der dabei anzuwendenden Konzepte. Zunächst einmal müssen Ausbildungspläne und schulische Curricula neugeschrieben werden – Module bieten hierbei die geeignete Form, Lernsituationen und Lernumgebungen in integraler Perspektive neu gestalten zu können. Handlungsorientiertes Lernen führt zudem, sofern man den Gedanken der dem Lernen zugrunde liegenden Handlung zu Ende denkt, zur Neudefinition der Rollen von Betrieb, überbetrieblicher Ausbildung und Schule. Dies ist keineswegs eine Diskussion, die nur im Dualen System in Deutschland geführt wird. Weltweit und auch in Lateinamerika werden gegenwärtig integrale Ausbildungskonzepte eingeführt, die eine Reorganisation der Lernortkooperation zur Folge haben.

Die Erfahrungen bei der Einführung handlungsorientierten Lernens, die ich hier vorstellen will, beziehen sich primär auf die Reform der technischen Sekundarstufe II in Argentinien und auf die Modernisierung der Berufsausbildung in der kooperativen Ausbildung in der Institution SENATI in Peru. Abgerundet werden die Ausführungen durch zusätzlich gemachte Erfahrungen in einem EU-Projekt zur Begleitung der Bildungsreform der „Educación Técnica Media“ in El Salvador. ⁽¹⁾

¹ Von 1996 bis heute habe ich als Experte im Bereich der internationalen Entwicklungszusammenarbeit mehrere Berufsbildungsinstitutionen in Lateinamerika beraten. Von 1998 bis 2000 war ich in einem

2. Die Einführung der Projektmethode In der Ausbildungsinstitution SENATI (Peru)

Bei der Ausbildungsinstitution „SENATI“ handelt es sich um eine Zentrumsausbildung, die im Kontext dualer Berufsausbildung den Part der überbetrieblichen und schulischen Ausbildung übernimmt. Das SENATI ist die größte private Ausbildungsinstitution in Peru, die über insgesamt 41 Ausbildungszentren im ganzen Land verfügt. Die Ausbildung zum Kfz-Mechaniker, Industriemechaniker etc. dauert in der Regel drei Jahre. Daran schließt sich als Option die Ausbildung zum Industriemeister in dem jeweiligen Berufsfeld an. (Bisher wird die Ausbildung in den Bereichen Elektro, Kfz und Metall in Lima angeboten.)

Ausgangspunkt für den Wandel in der Institution sind neue Berufsprofile, die in der Umsetzung dem Prinzip kompetenzbasierter Ausbildung mit modularisierten Curricula folgen. Aus der Perspektive einer Didaktik beruflichen Lernens hat diese Modularisierung eine Menge gemeinsamer Charakteristika mit dem deutschen Lernfeldkonzept. Auch wenn dies nicht oder nur bedingt für die normative Ebene gilt, gleicht ein Modul in didaktischer Hinsicht dem Konzept des Lernfeldes. So führt das Konzept modularisierter Ausbildung auch dazu, dass die bisherigen Unterweisungs- und Unterrichtsfächer aufgegeben werden. Angewandte Mathematik, technisches Zeichnen und Technologie werden zunehmend projektorientiert unterrichtet, wobei die Ausbildungswerkstatt als Lernort im Zentrum der Ausbildung steht.

Dieser Prozess ist auch in der Reform der Sekundarstufe technischer Ausbildung zu beobachten, wobei jedoch das „Wie?“ einer integrativen curricularen Perspektive in den meisten Reformprojekten unklar bleibt. Obwohl die modernisierten Curricula integrative Vorgehensweisen einfordern, werden diese kaum oder nur unzureichend präzisiert.

Auch innerhalb der Institution SENATI wurde die Ausbildung völlig neu gestaltet, wobei die Idee handlungsorientierten Lernens konsequent zu Ende gedacht wurde. Die vormals scharfe Trennung zwischen Praxis und Theorie konnte so abgeschwächt werden. Dieser Wandel erfordert neben der organisatorischen Wende vor allem auch eine Qualifizierung des Lehrpersonals, da die Ausbilder nun für Module – vergleichbar den Lernfeldern – zuständig sind und innerhalb der Module sowohl Praxis wie auch Theorie unterrichten. Didaktische Modernisierung muss immer auf die Anschlußfähigkeit ihrer Konzepte beim Ausbildungspersonal setzen.

Die Theorie folgt auch hier der Praxis. Die Theorie wird so unterrichtet, wie es der Verlauf der Ausbildungsprojekte erforderlich macht, so die vorläufigen Ergebnisse langer

Projekt der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (gtz) zur Systemberatung im argentinischen Erziehungsministerium tätig. Die dort entwickelten und aus dem deutschen Kontext angepassten und erprobten Konzepte moderner Lehr- und Lernmethoden finden heute auch in andere Bildungsinstitutionen Lateinamerikas Eingang. Projektmethode, Übungsfirma / Lernbüro, das Prinzip handlungsorientierten Lernens u.a. sind Bausteine in der Modernisierung von Berufsbildungssystemen, die sich zunehmender Beliebtheit bei den Partnerorganisationen erfreuen.

Diskussionen um die Präzisierung der curricularen Vorgaben im SENATI. Vor allem in der technischen Ausbildung der Sekundarstufen wird dieser Punkt sehr kontrovers diskutiert. Waren kompetenzorientierte Entwürfe für die Ausbildung und Weiterbildung in früheren Jahren pädagogisch normativ begründet, so zeigt die jüngere Entwicklung, daß heute die tatsächlichen und empirisch zu ermittelnden beruflichen Aufgaben der Fachkräfte kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung erfordern. Diese Umorientierung kann in privaten oder halbprivaten Institutionen – wie dem SENATI – auch konsequent zu Ende gedacht werden. In der Reform der technischen Sekundarschulen hingegen bricht sich die neue curriculare Orientierung an der Tradition.

In der methodischen Gestaltung hat das SENATI ausführliche Recherchen angestellt. Die Projektmethode als Hauptgestaltungsinstrument bei der didaktischen Modernisierung bietet sich deshalb an, weil die Ausbildungsinstitution auf eine lange Erfahrung projektorientierten Lernens zurückgreifen kann. Auch die „escuela activa“, die letztlich auf Kerschensteiner zurückgeht, erfreut sich einer langen Tradition in Peru (und in vielen Ländern Lateinamerikas), weshalb das Prinzip handlungsorientierten Lernens nicht ohne Wurzeln ist.

3. Konzepte und Erfahrungen didaktischer Neugestaltung

Die Modernisierung findet auf drei Ebenen gleichzeitig statt:

- auf der Ebene der Organisationsentwicklung,
- der Personalentwicklung und bei
- der Einführung neuer Curricula.

Alle drei Interventionsebenen stehen in einem interdependenten Verhältnis, keine Ebene ist ohne die jeweils anderen lebensfähig. Traditionell jedoch gehen Institutionen den Weg über die Curriculumentwicklung: Ausbilder und Lehrer erhalten das neue Curriculum und sollen es in der Werkstatt und im Unterricht umsetzen. Aus langer Erfahrung der Beratung von Ausbildungsinstitutionen kann ich von dieser Vorgehensweise nur abraten. Den Weg, den das SENATI gegangen ist, war ein anderer. SENATI priorisierte zunächst die Personalentwicklung in enger Verbindung mit der Organisationsentwicklung. Die Ebene der Ausgestaltung des Curriculums in der Ausbildungswerkstatt und den Unterweisungsräumen wurde diesem ersten Schritt bewusst nachgeordnet. Dieser Entscheidung liegt die Erkenntnis zugrunde, dass die Einführung problemorientierten Lernens und damit einhergehend die Einführung eines neuen angemessenen Methodensets, Veränderungen in der gesamten Organisation, als auch in nahezu allen Arbeitsplatzbeschreibungen des Ausbildungspersonals nach sich zieht.

Unter seinem Ausbildungspersonal hat das SENATI in einer Pilotphase zunächst eine Kerngruppe von 12 pädagogischen Multiplikatoren gebildet. Diese Gruppe wurde in den neuen Methoden zu pädagogischen Moderatoren in der Ausbilderfort- und –weiterbildung ausgebildet. Dieser Zyklus schloss mit einer Prüfung ab, die den Ausbildern ih-

ren Status als Multiplikatoren zur weiteren Personalentwicklung zertifiziert. Zur fachlichen Neugestaltung der Ausbildung wurden in gleicher Weise Gruppen von Multiplikatoren für die unterschiedlichen Berufsfelder gebildet. Die Gruppe der Multiplikatoren hat zusammen mit der Leitung der Institution zunächst einmal die Felder identifiziert, die von der Einführung handlungsorientierten Lernens betroffen sind. Daraufhin hat die Institution als weiteren Schritt ein neues Ausbilderprofil entworfen, das den gestiegenen Anforderungen entspricht. Damit waren die Multiplikatoren in der Lage, zielgerichtet Fortbildungsmodule entwickeln zu können, mit denen das Personal der im Wandel betroffenen Berufsfelder systematisch qualifiziert werden kann.

Die so induzierten Veränderungen reichen aber auch in andere Bereiche hinein. Gegenwärtig muss z.B. das Qualitätsmanagement gemäß ISO 9000 neu strukturiert werden, ein Prozess der auch im SENATI noch nicht abgeschlossen ist. Die Kriterien der Evaluation beziehen sich fortan nicht mehr auf die bisher vorherrschende Vierstufenmethode der Unterweisung, sondern müssen nach handlungsorientierten Prinzipien des Lernens neugefasst werden. Stundenpläne sehen nun nicht mehr Mathematik und technisches Zeichnen vor, sondern weisen Lerngruppen Räume und zeitliche Rahmenvorgaben für durchzuführende Ausbildungsprojekte zu.

Um die Veränderung einleiten zu können, hat das SENATI drei Ausbildungszentren ausgewählt, in denen eine vorgezogene Implementierung stattfindet. Die vorgezogene Implementierung wird mit einem Monitoring-Prozess begleitet, um auftretende Probleme erkennen und mit Hilfe von Maßnahmen der Organisationsentwicklung angehen zu können. Den in der Planung von Ausbildungssequenzen noch ungeübten Ausbildern stellt sich das Problem einer Zuweisung von Zeitrichtwerten, da die kleinen Ausbildungsprojekte (Umfang ca. 8 – 24 Stunden) nicht immer genau vorhersehen lassen, wann am besten in der Werkstatt ausgebildet und wann im Klassenraum unterrichtet wird. Fest steht nur, dass die bisherige Trennung von Theorie und Praxis so nicht mehr existiert und sowohl in zeitlicher wie auch in inhaltlich-konzeptioneller Hinsicht neugestaltet werden muss. Hier versucht die Institution, sich einen möglichst großen Freiraum für Experimente zu geben. Dieser Schritt bleibt nicht konfliktfrei, da er sich durch ein breitflächiges Einziehen horizontaler Strukturen in eine vornehmlich vertikale Organisationsstruktur auszeichnet, die zudem auf einer vor allem auf Anweisungen bauenden Organisationskultur beruht.

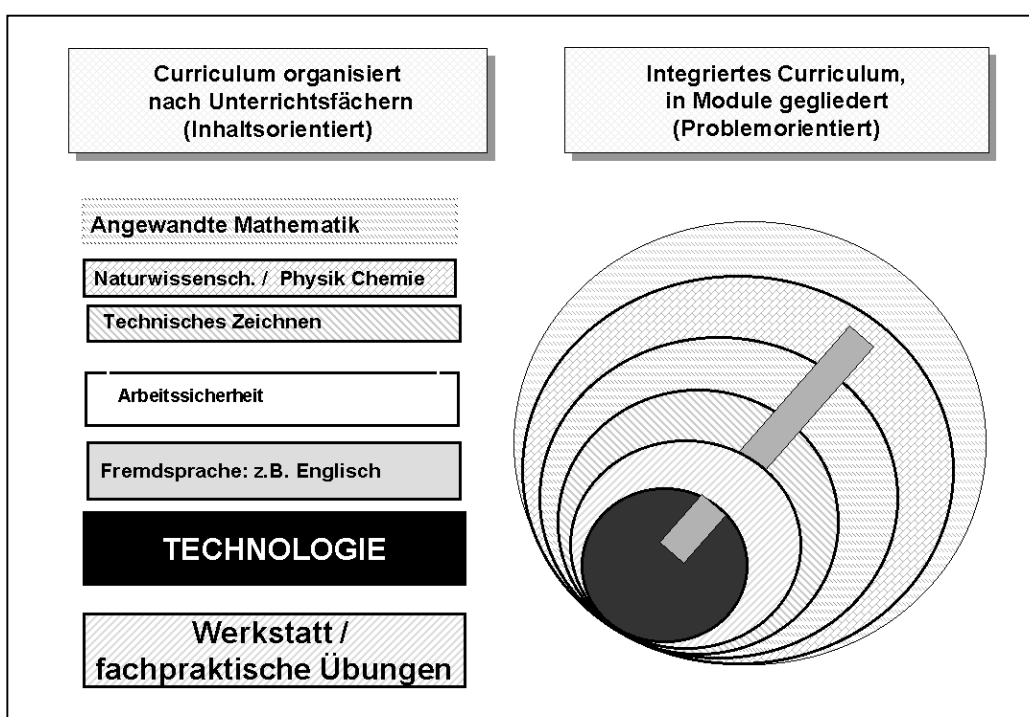
In konzeptioneller Hinsicht taucht hier ein Problem auf, das den Akteuren in der vollen Tragweite kaum bewusst ist: In der Vergangenheit haben Curriculumabteilungen die „didaktische Konkretisierung“ vorgenommen und eine bis ins Detail gehende Planung vorgelegt. Dass das anachronistisch ist und mit flexiblen Ausbildungsstrukturen wie mit konzeptionellen Überlegungen praxisnahen Lernens in lokalen Kontexten unvereinbar ist, bedarf keiner langen Erklärung. Aber heute taucht die Frage auf, wer die didaktische Konkretisierung denn nun vornimmt. Ausbilder und Lehrern müssen planen können, was bedeutet, dass sie dazu auch ausgebildet werden müssen. Wenn die einzelnen Ausbildungs- und Unterrichtsprojekte aber vom Lehrpersonal ausgearbeitet werden sollen, muss sichergestellt sein, dass sie für diese Arbeiten auch freigestellt werden.

Die Praxis hat die Leitung des SENATI dazu gebracht, heute die pädagogischen Multiplikatoren mit der halben Stundenzahl zu entlasten, was das Problem aber nur zum Teil

löst. In der Reform der technischen Sekundarstufe in Argentinien ist ein ähnliches Problem zu beobachten. Die Einrichtung der sogenannten „PITE“ (Proyecto en Transformación) – Gruppen von 4 – 5 Lehren, Direktoren und Koordinatoren war in Argentinien nur von kurzer Dauer, als die rasche Implementierung der neuen Curricula angestrebt wurde. Die langwierige Planung einzelner Unterrichtssequenzen, die Integration neuer Methoden, die konzeptionelle Neugestaltung in der Arbeit mit neuer Werkstattausstattung kann heute nicht mehr auf großzügige Stundenentlassungen setzen.

In El Salvador bahnt sich ein ähnlicher Konflikt an, denn das Ministerium ist wenig geneigt, an dieser Stelle zu investieren. Das hat aber gravierende Konsequenzen für die Einführung moderner Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden: Eine konsequente didaktische Konkretisierung (Stufe 3 nach C. Coll) bleibt damit auf den guten Willen vieler Lehrer und Ausbilder angewiesen. Da fast alle Lehrer einen Zweit- und Drittjob haben, gibt es an dieser Stelle wenig Spielraum.

Ich bin der Auffassung, dass wir als Berater frühzeitig auf diese konzeptionellen Fragen hinweisen sollten. Gute Ausbildung kostet Geld, in diesem Falle eine vernünftige Ausstattung mit Stundenpotenzialen für Teilfreistellung von Personal. Die Praxis zeigt, dass erst die Einführung moderner Methoden wie der Projektmethode oder der Übungsfirma in Verbindung mit dem Prinzip handlungsorientierten Lernens fruchtbar wird. Eine vorgezogene Implementierung ist damit immer auch als Lernprozess für die Institution anzulegen. Diese Vorgehensweise ist notwendig, um die erforderlichen Schritte in der Organisationsentwicklung nach und nach einzuleiten, damit Planungskapazitäten auf lokaler Ebene und schließlich auf der Umsetzungsebene der Werkstatt und der Ebene der Gestaltung neuer Lernarrangements überhaupt entstehen können.



Der Wandel vom inhaltsorientierten zum problemorientierten Curriculum: Im Zentrum steht ein technisches Problem, dass es zu lösen gilt.

In didaktischer Hinsicht soll die Umstellung vom inhaltsorientierten zum problemorientierten Curriculum mit der Einführung der Projektmethode als vorherrschender Ausbildungsmethode bewältigt werden. Das Prinzip der vollständigen Handlung dient der inneren Strukturierung der Ausbildungsprojekte mit den Phasen der Information, der Planung, der Entscheidung über den Arbeitsvollzug, der Durchführung, der Kontrolle und Bewertung. Kern der Einführung neuer Ausbildungsmethoden ist ein Seminar-konzept zur Einführung der Projektmethode, das auf mehreren Ebenen ansetzt: Die Projektmethode und das Prinzip handlungsorientierten Lernens werden vorgestellt, in dem das Seminar selbst projektorientiert gestaltet ist und dem Prinzip handlungsorientierten Lernens folgt. Dies stellt die frisch ausgebildeten Multiplikatoren im SENATI zur Zeit noch vor eine große Herausforderung, da sie nicht nur all ihr Wissen, sondern auch all ihr Können unter Beweis stellen müssen. Die neuen Ausbildungsmethoden werden entlang lebendiger Beispiele in die Fortbildung der Ausbilder eingeführt. Wissen und Können, die Kenntnis neuer Methoden und das Training ihrer Anwendung gehören zusammen. Als dritte Achse gehört in jedes Seminar die Ausarbeitung von mehreren Ausbildungsprojekten in Kleingruppen. Diese Arbeitsphase wird auch von den Multiplikatoren zur fachlichen Erneuerung begleitet.

In diesem Sinne gestaltet das SENATI mit dem Mittel der Personalentwicklung das neue Curriculum auf der Ebene der didaktischen Konkretisierung. Nach inzwischen je zwei Fortbildungsveranstaltungen in den drei Politorten sind auf diese Weise im Bereich Kfz-Mechaniker rund 20 realisierbare Projekte in den unterschiedlichen Modulen entstanden.

Das erste Seminar stellt die Projektmethode in Verbindung mit dem Prinzip handlungsorientierten Lernens vor. Die Ausbilder und Lehrer erarbeiten einen ersten Entwurf des im Unterricht durchzuführenden Projektes.

Im zweiten Seminar (in zeitlicher Abfolge kurz darauf, ca. 4 Wochen später) wird das Projekt detailliert ausgearbeitet. Hier geht es vor allem darum die Lern- und Arbeitsaufgabe zu formulieren bzw. die Leittexte auszuarbeiten. Diese Aufgabe stellt die Ausbilder wie auch die Lehrer vor enorme Probleme. Deshalb sollte darauf viel Zeit verwendet werden, hängt doch von der Formulierung des Arbeitsauftrages der erfolgreiche Verlauf eines Projektes ganz wesentlich mit ab.

Die Projekte werden unter Begleitung der Multiplikatoren in den Ausbildungswerkstätten und Unterrichtsräumen anschließend durchgeführt. Die Multiplikatoren verfügen über verschiedene Instrumente des Monitoring, in erster Linie Beobachtungsbögen, die entweder themenzentriert oder ablauforientiert Schwierigkeiten und Erfolge bei der Umsetzung festhalten. Auf diese Weise bekommen die Ausbilder ein erstes Feedback.

Die dokumentierten Beobachtungen dienen anschließend auch als Grundlage für das 3. Seminar. Hier werden die Projektplanungen einer kritischen Revision unterzogen. Vor allem die Lern- und Arbeitsaufgaben werden hier noch einmal präzisiert. Was ist vorgegeben und was ist Teil der Aufgabenstellung?

Es zeigt sich auch hier wieder, dass die genaue Ausformulierung der Aufgabenstellung sowie die dann erforderliche zielgerichtete Aufbereitung von Informationsmaterial zu den

schwierigsten Aufgaben gehört. Die Ausbilder sind bisher sehr wenig mit der Planung von Ausbildung vertraut, weshalb die Institution auf diesem Gebiet noch viel Erfahrungen sammeln muss. Eine angemessene Güte der Lern- und Arbeitsaufgaben mit einer zeitlichen Ablaufplanung kann nur in mehreren Qualitätszirkeln erreicht und schrittweise auf ein gutes Niveau angehoben werden. Der bisherige Ansatz der Organisationsentwicklung im SENATI als top-down-Modell erfährt in diesen Seminaren seine komplementäre Seite eines bottom-up-Ansatzes: Die bei der Durchführung aufgetretenen Probleme organisatorischer Art werden genau dokumentiert und ausgewertet. Ein erstes Seminar zwischen den beteiligten Multiplikatoren und Direktoren der drei Ausbildungszentren sowie der nationalen Direktion und der für die Personalentwicklung zuständigen Abteilung hat erste Maßnahmen für die umfassenden Veränderungen in der Institution eingeleitet. So wurde z.B. die oben erwähnte Gruppe eingerichtet, die die organisationsinternen Qualitätskriterien gem. ISO 9000 neufasst.

Das Prinzip der Handlungsorientierung, Aktion – Reflexion – neue Aktion, bestimmt auch das Vorgehen in der nun anstehenden, zweiten Phase der Organisationsentwicklung. Die Erfahrungen bei der Einführung der neuen Methoden werden systematisch im Rahmen der Maßnahmen der Personalentwicklung reflektiert und ausgewertet, um daraus den Bauplan für die flächendeckende Einführung der neuen Methoden mit dem didaktischen Gestaltungsprinzip handlungsorientierten Lernens entwickeln zu können. Der Weg dahin ist noch weit, aber ein gutes Stück haben die Mitarbeiter des SENATI schon zurückgelegt.

4. Lessons learnt?

Lessons learnt? Die Projektmethode mit dem Prinzip handlungsorientierten Lernens wurde in der Ausbildungsinstitution SENATI in Peru erfolgreich eingeführt. Die Begleitung der Einführung im Sinne didaktischer Qualitätszirkel hat zu beachtlichen Ergebnissen in der Modernisierung der Ausbildung geführt. Schon heute lässt sich sagen, dass die Motivation der Auszubildenden gestiegen ist. Lernen macht mehr Spass, was alle Beteiligten übereinstimmend immer wieder betont haben. Ich meine, dass ohne eine umfassende Qualifizierung von Ausbildern und Lehrern handlungsorientiertes Lernen nach der Modulstruktur mit integrierten Lern- und Arbeitsaufgaben nicht erfolgreich wird eingeführt werden können.