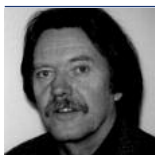


Maßstäbe und Zielbilder der Lernprozessbegleitung

► Vor allem für Ausbilder besteht eine der gravierenden Konsequenzen ihrer Aufgabe, nun „Kompetenzen“ entwickeln zu sollen, darin, einen Rollen- und Haltungswechsel vornehmen zu müssen. Der Wechsel von einem Unterweiser hin zu einem Lernprozessbegleiter ist jedoch mit wesentlichen Veränderungen der bisherigen Maßstäbe und Zielbilder verbunden. Diese werden hier herausgearbeitet. Es wird deutlich: Die Grundhaltung der „Lernprozessbegleitung“ ist offenbar nicht nur für den Bereich der Erstausbildung bedeutsam, sondern darüber hinaus für alle Felder der (beruflichen) Bildung – und sollte daher in all diesen Anwendung finden.*

Kompetenzentwicklung durch Lernprozessbegleitung

Schulisch-formale Lehr-/Lernformen, in denen ein belehrend-unterweisender Lehrstil und eine überwiegend passive Rezeption des Lernenden („Kübellernen“) den Lernprozess prägen, sind immer weniger dazu geeignet, sich die Fähigkeiten anzueignen, die man zum Meistern der Anforderungen moderner Arbeits- und Lebenswelten benötigt. Immer mehr bedarf es der Fähigkeiten, auch in unplanbaren Situationen selbstorganisiert und kreativ handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Daher ist heute allenthalben, allerdings auch mit inflationärem Gebrauch des Begriffs, von notwendigen „Kompetenzen“ die Rede. Kompetenzen sind jedoch höchst komplexe Gebilde, denn sie werden zwar von Wissen fundiert, aber auch durch Werte konstituiert; sie werden als persönliche Fähigkeiten (Dispositionen) biografisch erworben, durch Erfahrungen konsolidiert und letztlich durch den Willen konstituiert (vgl. ERPENBECK/HEYSE 2007, 163). Die Entwicklung von Kompetenz zielt daher, ernst genommen, vor allem auf die einer „Selbstorganisationsdisposition“ (vgl. insbes. ERPENBECK 2002; ERPENBECK/V. ROSENSTIEL 2007), welche ein (berufliches wie lebensweltliches) Handeln auch und gerade unter Bedingungen von Komplexität und Unsicherheit erlaubt und ermöglicht. Dies erklärt, warum für den Kompetenzerwerb die Aspekte des „Selbst(-)Lernens“ eine solch zentrale Rolle spielen – und zwar für Lernende ebenso wie für „Lehrende“. Von größter Bedeutung für die Entwicklung von Kompetenzen sind daher informelle und nonformelle Lernsituationen, d. h. Möglichkeiten des eigenständigen und eigenaktiven Erfahrungserwerbs für die Lernenden. Genauso entscheidend aber sind die „Lehrenden“. Sie müssen sich dessen bewusst sein (oder werden), dass nur Wissensbestände „vermittelt“ werden können, es bei der Lernprozessbegleitung aber im Kern auf eine „Ermöglichungsdidaktik“ ankommt. Für eine so verstandene Lernprozessbegleitung aber bedarf es einer ihr entsprechenden pädagogischen wie persönlichen Grundhaltung, d. h. ganz bestimmter Maßstäbe und Zielbilder. Diese werden hier am Beispiel des beruflichen Ausbilders betrachtet.



HANS G. BAUER

Dipl. Soz., Mitarbeiter und Gesellschafter
der Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung – GAB München

Individuelle Entwicklung als erste Priorität

Den Grundbaustein der Lernprozessbegleitung bildet die *individuelle Lernbedarfsfeststellung*. Gerade in der Ausbildung, bei der ja (vor allem zu Ausbildungsbeginn) zu großen Teilen von einem Noch-nicht-Können auszugehen ist, bedeutet die Feststellung des individuellen Lernbedarfs, nicht nur die vorhandenen Stärken, sondern auch die Schwächen des Einzelnen feststellen und auf sie eingehen zu können.

Exkurs: Bereits hier begegnen wir einem spannungsreichen Aspekt: Kompetenzen haben ja ausdrücklich mit dem „Können“ zu tun – und das Ziel der Kompetenzentwicklung besteht folglich darin, Handlungssituationen verschiedenster Art dann auch meistern zu können. Das lenkt das Augenmerk sehr leicht lediglich auf die Stärken des Individuums. So ist in vielen Verfahren zur Kompetenzfeststellung – auch oft von der Wichtigkeit einer „Stärkenorientierung“ die Rede. Gerade bei beratungsorientierten Verfahren mit dem Ziel der Erstellung etwa einer „Kompetenzbilanz“ (vgl. LANG-VON WINS/TRIEBEL 2006, 2007) ist es natürlich höchst sinnvoll, sich besonders auf die Stärken eines Individuums zu beziehen. Auch wird die Befürchtung geäußert, dass sich „individuelle Kompetenzentwicklung“ lediglich an einer sich immer wieder verändernden Arbeitspraxis orientiere, deshalb „bestenfalls nur kurzfristige Orientierung“ geben könne und somit Gefahr laufe, dass dann „immer wieder nach neuen Qualifikationen ‚gejagt‘ werden muss“. Hieraus wird der Schluss gezogen, dass „das Subjekt auf Basis seiner **Stärken** (Hervorhebg. d. Verf.) Strategien zum Umgang mit Veränderungen“ entwickeln solle (vgl. WITTEW 2007, 6).

Unseres Erachtens bedeutet allerdings gerade „individuelle Kompetenzentwicklung“ mehr als nur eine Orientierung an den Erfordernissen der Arbeitswelt. Der Kompetenzansatz geht nicht von einem starren Maßstab aus, sondern stellt das Individuum in den Fokus seiner Betrachtung. Die Aufgabe der *Entwicklung* von Kompetenzen beinhaltet daher auch die Feststellung des „individuellen Lernbedarfs“, d. h. auch entwicklungsbedürftiger Strukturen und z. B. Lernblockaden.

Die Maßstäbe für den Lernprozessbegleiter sollten also nicht nur von außen, etwa alleine aus einem betrieblichen Bedarf, bezogen werden. Individuelle Lernbedarfsbestimmung geht auch über die Feststellung des Ist-Standes hinaus und orientiert sich ebenso an einem Zukunftsbild der Person: Was braucht dieser individuelle Mensch noch, um seine Ziele (in der Ausbildung, im Betrieb, im Berufsleben) zu erreichen? Die betrieblichen Erwartungen sind selbstverständlich ebenfalls wichtig – aber *der Lernprozessbegleiter ist in erster Linie dem Lernenden und seiner individuellen Entwicklung verpflichtet*. Dies gilt für alle Ebenen der Kompetenzentwicklung, der fachlichen und methodischen ebenso wie der des sozialen und persönlichen Verhaltens.

Die „berufliche Handlungsfähigkeit“

Einen weiteren Maßstab bietet der gesetzliche Zielbegriff der „(selbständigen) beruflichen Handlungsfähigkeit“: Wie entspricht das persönliche Verhalten des Lernenden diesem Zielbild? Wo bleibt sein reales Verhalten hinter diesem Zielbild zurück?

Lernprozessbegleiter kommen somit gar nicht umhin, sich mit solchen Zielbildern einer reifen menschlichen bzw.

beruflichen Entwicklung auseinanderzusetzen, wollen sie nicht einfach nur ihren subjektiven Meinungen und (Vor-)Urteilen folgen. Zumindest muss der Lernprozessbegleiter überprüfen, welches Menschenbild er selbst hat, und sich klar darüber werden, dass sein pädagogisches Handeln davon entscheidend geprägt wird: Es wird ihm z. B. eine ganz andere Spannweite an *individuellem Lernbedarf* auffallen, wenn er Menschen für entwicklungsfähige Wesen hält, die auch über sich selbst hinauswachsen können, als wenn er von der Existenz unveränderlicher Begabungen ausgeht und sich über seine eigenen pädagogischen Misserfolge immer wieder mit dem Spruch hinwegtröstet, dass man „aus Ackergäulen keine Rennpferde machen“ könne. In einem solchen Fall sollte er sich fragen, ob eine pädagogische Berufsaufgabe für ihn das Richtige ist.

Neben diesen sehr grundsätzlichen Fragen nach seinen Leitbildern und Grundüberzeugungen zur menschlichen Entwicklung gibt es für den Begleiter beruflicher Lernprozesse aber noch andere Zielbilder, an denen er seine Lernbedarfsfeststellung orientieren kann. Stärker auf aktuelle Entwicklungen bezogen sollte er sich fragen, was der Lernende eigentlich noch alles können und lernen muss, um den Anforderungen des zukünftigen Berufslebens zu genügen. Dazu muss er sich mit all dem auseinandersetzen, was über den zukünftigen Wandel in der Arbeitswelt gesagt und geforscht wird. Er muss sich bemühen, seine Ausbildung – durchaus über das hinaus, was der eigene Betrieb verlangt – an solchen Zukunftsforderungen auszurichten. Nur dann kann er auch den Entwicklungsstand der einzelnen Lernenden an der Frage messen, ob sie genügend gerüstet sind, um auch den (absehbaren) Zukunftsanforderungen zu genügen. Es geht hier um ein Zielbild, das – vor allem auf europäischer Ebene – als Konzept der Beschäftigungsfähigkeit oder „*Employability*“ diskutiert wird.

Literatur

- BAUER, H. G.; BÖHLE, F.; MUNZ, C.; PFEIFFER, S.; WOICKE, P.: *Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hochtechnisierten Arbeitsbereichen*. Bielefeld 2006
- BAUER, H. G.; BRATER, M.; BÜCHELE, U.; DUFTER-WEIS, A.; MAURUS, A.; MUNZ, C.: *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung – Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung*. Hrsg. GAB München, Band 3, Bielefeld 2007
- BÖHLE, F.; MILKAU, B.: *Vom Handrad zum Bildschirm*. Frankfurt/M., New York 1988
- ERPENBECK, J.: *Erfahrungslernen, Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung*. In: Rohs, M. (Hrsg.): *Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung*. Münster, New York, München, Berlin 2002
- ERPENBECK, J.; HEYSE, V. (Hrsg.): *Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung*. Münster, New York, München, Berlin 2007
- ERPENBECK, J.; V. ROSENSTIEL, L.: *Handbuch der Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart 2007
- LANG-VON WINS, TH.; TRIEBEL, C.: *Kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg 2006
- LANG-VON WINS, TH.; TRIEBEL, C.: *Die Kompetenzbilanz*. In: *Berufsbildung* 61 (2007) 103/104, S. 34–36
- MUNZ, C.: *Berufsbiografie selbst gestalten – Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen*. Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung. Hrsg. GAB München, Band 2. Bielefeld 2005
- WITTEW, W.: *Veränderungskompetenz*. In: *Berufsbildung* 61 (2007) 103/104, S. 3–7

* Dieser Beitrag beruht auf der ausführlichen Darstellung der Lernprozessbegleitung und ihrer Phasen in: Bauer, H. G. et al. 2007

Lernprozessbegleitung und „Beschäftigungsfähigkeit/Employability“

Seit einigen Jahren gewinnt im internationalen Zusammenhang von OECD und EU das Konzept der „Employability“ an Bedeutung. Diese „Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit“ ist einer von vier Pfeilern der europäischen Beschäftigungsstrategie (EUROPÄISCHE KOMMISSION 1999). Die Tendenz geht dahin, in ihm die zentrale Zielgröße für die Berufsbildung zu sehen und sich damit von einem (zu) engen Berufskonzept zu lösen. Das heißt konkret: Ziel einer Berufsausbildung soll nicht mehr lediglich die Vermittlung eines bestimmten Berufsbilds sein, sondern ein viel weitergehendes: Junge Menschen sollen so ausgebildet werden, dass sie „Beschäftigungsfähigkeit“ erreichen und diese auch lebenslang erhalten können.

Aufbauend auf einer soliden Basis an personbezogener Allgemeinbildung sollen alle Berufstätigen befähigt werden,

ihre fachlichen und beruflichen Kenntnisse ständig zu aktualisieren, indem sie ihre einmal erworbenen Grundkenntnisse durch umfassende Investitionen in Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten laufend ergänzen. Ferner müssen sie lernen, sich selbst aktiv zu vermarkten. Damit werden sie zum „*Unternehmer in eigener Sache*“. Erwerbstätige, die über diese Fähigkeiten verfügen, sind weniger abhängig von einem bestimmten Arbeitsplatz und können sich relativ frei auf den Arbeitsmärkten bewegen. Sie sind nicht angewiesen auf einen spezifischen Arbeitsplatz oder Arbeitgeber, sondern können Beschäftigung jederzeit auch anderswo finden. *Employability* meint somit die persönliche Fähigkeit, möglichst vielseitig und auf hohem Niveau einsatzfähig zu sein und damit die persönlichen Risiken der Beschäftigungslosigkeit in den ständigen Umbrüchen des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt, aber auch die Abhängigkeit von einem Arbeitgeber zu minimieren.

Aus der Sicht des Lernenden: Selbstbeobachtung des eigenen Lernbedarfs anhand einer Arbeitsaufgabe

- Was kann ich bei dieser Aufgabe gut?
- Wo fühle ich mich unsicher/überfordert? Wo bekomme ich „feuchte Hände“?
- Was fällt mir schwer?
- Was ärgert mich?
- Wo komme ich ins Schwimmen?
- Welche Fehler unterlaufen mir?
- Welche Qualitätsmängel treten auf?
- Womit komme ich nur schwer oder gar nicht zurecht?
- Wo bin ich unzufrieden mit mir?
- Wo bin ich unzufrieden mit dem Ablauf?
- Was würde ich gerne anders oder besser machen?
- Welches Wissen fehlt mir, worüber möchte ich mehr wissen?
- Was möchte ich besser können?
- Was möchte ich gerne persönlich noch dazulernen?
- Wo fühle ich mich unterfordert?
- Fazit: Was möchte/sollte ich lernen? (fachlich, methodisch, persönlich, sozial)

(nach Bauer et al. 2007, 225)

Aus der Sicht des Lehrenden: Lernprozessbegleitung: Anforderungen und Herausforderungen

- Lernziele erkennen lassen, nicht vorgeben.
- Aufgaben stellen, nicht Lösungen zeigen.
- Abwägen, wann Fehler und Suchen fruchtbar sind und wann interveniert werden muss.
- Jede Lernsituation als offen und im Detail nicht planbar verstehen, aber den Handlungsrahmen klar festlegen/verhandeln.
- Das konkrete Verhalten situativ, d. h. passend zur gerade wahrgenommenen Situation entscheiden. Dies verlangt viel „Gespür“.
- Die zahlreichen Ambivalenzen und Abwägprozesse aushalten, die zu dieser Rolle gehören.
- Über Methodenvielfalt verfügen und diese für Gruppen und Einzelne lernförderlich und anregend einsetzen.
- Lernprozessbegleitung nicht als gemütlichen Rückzug des Lehrenden verstehen, sondern als eine Form der Führung, die viel mentale Präsenz verlangt!
- Freiraum lassen, aber zugleich Struktur geben, damit sich dieser Freiraum entfalten kann.
- Verantwortlichkeit für das Einhalten der Zeit und das Erreichen der Lernziele, aber Intervention nur dann, wenn die Lernenden überfordert sind.
- Es gibt keine starren Regeln und Dogmen (auch nicht, dass man niemals einen Input geben dürfte!)

(nach Bauer et al. 2007, 66)

Für die Arbeitenden soll *Employability* somit die Gefahren bannen, arbeitslos zu werden, und ihnen damit ein regelmäßiges und relativ hohes Einkommen garantieren. Ebenso kann *Employability* verhindern, dass die Arbeitenden einem einzelnen Arbeitgeber bzw. einer bestimmten Sparte auf Gedeih und Verderb ausgeliefert sind. Beschäftigungssicherheit ist demzufolge nicht über eine Sicherung von Arbeitsplätzen allein zu erreichen, sondern nur dann, wenn sich auch die Arbeitenden selbst um ihre Beschäftigungsfähigkeit kümmern, diese pflegen und erhalten. *Employability* kann zugleich die individuelle Unabhängigkeit fördern und die Stellung des Arbeitenden gegenüber einem Arbeitgeber stärken. Die Arbeitenden grundsätzlich dazu in die Lage zu versetzen, ist die Aufgabe der Berufsausbildung, die damit vorausschauend (präventiv) qualifiziert.

Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit

Das im Konzept der Beschäftigungsfähigkeit angesprochene, immer wichtiger werdende Vermögen, flexibel mit beruflichen Veränderungen umzugehen, offen zu sein für überraschende berufsbiografische Wendungen, keine starren Erwartungen an bestimmte Beschäftigungskontexte oder Erwerbsformen zu haben, nicht fixiert zu sein auf bestimmte Arbeitsplätze und Arbeitgeber und Arbeitszusammenhänge, situationsorientiert (statt regelorientiert) zu handeln und sich im Handeln von Regeln und starren Prozeduren unabhängig machen zu können, bezeichnen wir als „berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit“. Sie zu entwickeln, muss heute integraler Bestandteil einer jeden Berufsausbildung sein. Darin liegt ein wesentlicher Teil der pädagogischen Verantwortung von Lernprozessbegleitern in der Berufsausbildung. Sie schließt ein, immer wieder prüfend festzustellen, wie weit die Lernenden auf dem Weg zur Entwicklung von berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit schon gekommen sind und wo noch individueller Lernbedarf besteht (siehe hierzu insbes. MUNZ 2005).

„Erfahrungsgeleitet-subjektivierendes Arbeiten und Lernen

Ein weiteres Zielbild ergibt sich aus dem grundlegenden Strukturwandel menschlicher Arbeit, der mit der Automatisierung und Informatisierung der Arbeitsabläufe verbunden ist. Heute reicht es in praktisch keinem Beruf mehr aus, lediglich die fachlichen Regeln zu beherrschen und rational anzuwenden. In der menschlichen Arbeit werden vielmehr verstärkt Elemente wahrnehmungs- und erfahrungsgeleiteten Handelns notwendig, zu denen auch scheinbar so „irrationale“ Fähigkeiten wie Gefühl, Gespür und Intuition gehören. Diese Art des Handelns, und damit auch das zugehörige Lernen, wird z. B. besonders dann benötigt, wenn vieles für das ungeübte Auge „unsichtbar“ bleibt (z. B. in verkapselten Produktionssystemen), wenn Arbeitsabläufe stör anfällig und nicht komplett planbar sind, wenn die Dinge schlicht noch unbekannt sind oder in Kooperation mit verschiedenen Fachleuten bearbeitet werden müssen. Hier muss man also ein Gespür, ein Gefühl, eine Ahnung entwickeln, d. h. mit allen Sinnen wahrnehmen und assoziativ, bildhaft denken können. Man muss mit früheren Erfahrungen vergleichen können, ohne sich aber auf diese zu fixieren, und man muss sich mit persönlichem Interesse in die Arbeit einbringen können, dennoch aber das „Eigenleben“ des Arbeitsgegenstandes wahrnehmen und mit diesem „dialogisch“ umgehen.

All dies ist gemeint, wenn von „erfahrungsgeleitetem Handeln und Lernen“ die Rede ist. Da hierbei subjektbezogene Fähigkeiten eine ganz besondere Rolle spielen – eben im Unterschied zu einem Arbeitshandeln, das „objektivierend“ vorgeht, indem es auf Rationalität, Planmäßigkeit und Regelgerechtigkeit beruht, (scheinbar) subjekt-unabhängig ist und sich seinen Arbeitsgegenstand zum Objekt macht – werden diese Fähigkeiten als „subjektivierende“ bezeichnet (vgl. BÖHLE/MILKAU 1988; BAUER et al. 2006). Es muss also darum gehen, je nach Anforderung der Situation die jeweils angemessenen Fähigkeits-elemente einsetzen zu können. Dafür müssten allerdings diese beiden Seiten des Handelns und Lernens als gleichberechtigte gesehen, anerkannt – und auch gelernt werden (können).

Darauf zu achten, wie weit die Lernenden schon in der Lage sind, „subjektivierend“ zu handeln, oder ob sich hier noch ein individueller Lernbedarf verbirgt, gehört somit ebenfalls zur Aufgabe des Lernprozessbegleiters im Rahmen der individuellen Lernbedarfsfeststellung.

Die Selbstbeobachtung des Lernenden

Selbstorganisation und Selbstreflexion im Rahmen der Lernprozessbegleitung wären nur Schlagworte, wenn ihnen nicht auch schon bei der individuellen Lernbedarfsfeststellung Raum zukäme. Das „lernende Subjekt als Maßstab“ bedeutet daher selbstverständlich auch, den Lernenden direkt an der Ermittlung seines Lernbedarfs zu beteiligen. Ein Hilfsmittel hierfür kann ein Bogen zur *Selbsteinschätzung des eigenen Lernbedarfs* bieten.

Diese Selbsteinschätzung bezieht sich, wie bei dieser Art des Lernens angebracht, auf die Einschätzung des Lernenden in Zusammenhang mit einer konkreten, möglichst realen Arbeitsaufgabe.

Eine solche Selbsteinschätzung dient aber selbstverständlich auch dem persönlich-professionellen Qualitätsmanagement aller Ausbildenden und Lehrenden – vor allem dann, wenn sie die Funktion und Rolle der Lernprozessbegleitung einnehmen wollen.

Fazit

Für die Entwicklung von Kompetenzen ist die Lernprozessbegleitung das Mittel der Wahl. Die individuelle Lernbedarfsfeststellung bildet den ersten und elementaren Schritt des Begleitens von Lernprozessen. Weitere Schritte bestehen für den Ausbilder dann darin, auf dieser Basis Lernvereinbarungsgespräche zu führen und Lernwege zu entwickeln, Lernaufgaben auszuwählen, Lernarrangements zu gestalten, den Lernprozess zu beobachten, zu begleiten und zu unterstützen, über Lernklippen hinwegzuhelfen, Auswertungsgespräche zu führen, die Ergebnisse des Lernens zu dokumentieren sowie die Weitergabe des Wissens und der Erfahrungen zu ermöglichen und zu fördern. ■