



Modellversuche initiieren und unterstützen Erfolgsgeschichten der deutschen Berufsbildung

► 30 Jahre Modellversuche mit ihren Kernprinzipien Innovation und Transfer haben die Berufsbildungslandschaft bewegt, tiefe Spuren hinterlassen und Weichen für die Zukunft gestellt.

Mit den bisherigen Erfolgen wird die Philosophie der Modellversuche demonstriert, dass der erfahrene Praktiker und die Weiterentwicklung des Erfahrungsschatzes aus der Bildungspraxis im Mittelpunkt einer zukunftsorientierten Modernisierung der Berufsbildung stehen. Nur die Einbeziehung der unmittelbar betroffenen Gestalter und Umsetzer vor Ort führt letztlich zu wirksamen *Themen* für Modellversuche. Für die wirksame *Umsetzung* ist ein stabiles Bündnis von erfahrenen Praktikern *und* handlungsorientierten Wissenschaftlern entscheidend.

Modellversuche werden nicht selten mit dem Vorwurf konfrontiert, ihre Transferleistungen seien insgesamt zu mager, die von ihnen ausgehenden Reformimpulse zu schwach, und zudem würden sie nur etwas für Großunternehmen leisten. Diese (un)differenzierten Bewertungen haben sicher etwas mit der Komplexität der Modellversuchsansätze zu tun. Zum Teil leiten sie sich aus überzogenen Erwartungen ab, und zum Teil sind auch die Impulse und Wirkungen für die Berufsbildungspraxis und Berufsbildungspolitik nicht immer unmittelbar erkennbar. Standard bei Modellversuchen ist heute der permanente Transfer während der gesamten Laufzeit. Die Wirkeffekte werden durch eine Vernetzung der Modellversuche zu Schwerpunkten optimiert.

Der Wert von Modellversuchen wird in aller Regel an der direkten Verbreitung von Modellversuchsergebnissen gemessen. Zur Bewertung werden vor allem herangezogen:

- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen des Modellversuchsträgers und der wissenschaftlichen Begleitung;
- Besuche von Experten und interessierten Personen;
- Anzahl von Veröffentlichungen;
- Teilnahme von Modellversuchsakteuren an einschlägigen Kongressen, Tagungen und Workshops;
- Verankerung der Ergebnisse beim Durchführungsträger über das Ende der Modellversuchslaufzeit hinaus.

Die folgenden Modellversuche/Modellversuchsreihen erfuhren eine besonders erfolgreiche Verbreitung in der Praxis:

1. *Projektlernmethode und Leittextmethode*

Diese Methoden stehen für den Übergang von der Abarbeitung kleinschrittiger, systematischer Lehrgänge zu handlungsorientierten Ansätzen. Dies war auch für die Praxis revolutionär. Als „Berufsbildungs-Mekkas“ haben sich die Ausbildungsstätten von Daimler-Benz in Gaggenau (Dampfmaschine) und den Stahlwerken Peine und Salzgitter (Hobby-Maschine) profiliert. Die Projektorientierung löste damals in weiten Teilen der Bundesrepublik die lehrgangsorientierte Produktion von Teilen für die Schrottkiste ab.

Die Leittexte standen für das aktive selbstständige Lernen. Basis bildete die wissenschaftlich orientierte Handlungsregulationstheorie mit dem Modell der vollständigen Handlung (von der selbstständigen Information über Planung, Durchführung bis hin zur Bewertung.) Der Transfer der Leittextmethode, mittlerweile in vielfachen Varianten in der Alltagsroutine der Ausbildung verankert, hält bis heute an.

2. *Juniorfirmen/Übungsfirmen*

Vor ca. 20 Jahren wurden in einem Modellversuchsverbund mit der IHK Friedrichshafen unterschiedlich akzentuierte Juniorfirmen entwickelt. Im Mittelpunkt standen hierbei die verstärkte Handlungsorientierung über selbstständige Verantwortungsbereiche, der Ausbau und die Einübung berufsübergreifender Kooperationen sowie die Vermittlung und das Training von Qualifikationen für Unternehmer.

3. *Benachteiligte*

Die Modellversuche zur Qualifizierung von Benachteiligten befassten sich mit methodisch-didaktischen Fragen, der Integration sozialpädagogischer Ansätze und der Entwicklung ausbildungsbegleitender Hilfen. Einer der größten Erfolge ist dabei heute weitestgehend vergessen. Es waren die Erkenntnisse aus den Modellversuchen, die das Fundament für die bundesweite Benachteiligtenförderung bildeten, wie sie heute noch von der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird.

4. Umweltschutz

Die Mitte der 80er Jahre laufende Reihe zielte strategisch auf eine Qualifizierung des Bildungspersonals. Über sie sollte der Umweltgedanke in seiner jeweiligen betrieblichen Ausprägung in die Alltagsroutine der Ausbildung und der Arbeit eingeführt werden. Der Ansatz wurde über eine sehr umfangreiche Entwicklung branchen- und fachspezifischer Medien mit handlungsorientierten Beispielen und Projekten unterstützt.

5. Arbeitsplatzorientierte Berufsbildung – dezentrale Lernkonzepte, Lerninseln

Die Bedeutung des „arbeitsplatzintegrierten Lernens“ und des „Erfahrungslernens“ wird heute niemand mehr in Zweifel ziehen. Dass diese Themen wieder in Theorie- und Praxisdiskussionen Eingang gefunden haben, wird aber nur selten auf Modellversuche zurückgeführt.

Ein Prinzip der heutigen Modernisierung ist der unaufhaltsame Bedeutungszuwachs des Lernortes Arbeitsplatz. Die Einbeziehung des Arbeitsplatzes, möglichst mit Phasen selbst organisierten und selbst gesteuerten Lernens, ist heute zum Gütesiegel jedweder Berufsbildung geworden. Über 4000 Ausbilder und Ausbildungsleiter, Auszubildende, Betriebsräte sowie Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Lehrer allgemein- und berufsbildender Schulen, Führungskräfte unterschiedlichster Funktionsbereiche und Bildungsexperten haben Lerninseln bei einem unserer Modellversuchspartner besucht.

6. Verbundausbildung, Bildungsdienstleister

Die Verbundausbildung, zunächst nur orientiert an der Schaffung und Sicherung zusätzlicher Ausbildungsplätze, wurde in Modellversuchen um qualitative Komponenten erweitert. Im Vordergrund stand dabei die Umsetzung des politischen Postulats einer Flexibilisierung der Berufsbildung. Über in den Verbund integrierte Bildungsdienstleister wurden Zusatzqualifikationen vermittelt und Berufskarrieren auch in kleineren Betrieben ermöglicht.

Die Leitidee war, eine kontinuierliche und qualitätsvolle Berufsbildung auch in den kleineren Unternehmen zu sichern. In der Konsequenz verlieren standardisierte Lehrgänge und Seminare an Bedeutung. Die nun von den Unternehmen eingeforderte Individualisierung der Berufsbildung, orientiert an den spezifischen Betriebsbedürfnissen, erfordert maßgeschneiderte Konzepte, die von der Beratung bis zum externen Bildungsmanagement reichen. Von außerordentlicher Bedeutung erwies sich hierbei der didaktisch-methodische Ansatz der Lern- und Arbeitsaufgaben.



HEINZ HOLZ

Leiter des Arbeitsbereichs „Modellversuche, Innovation und Transfer“ im BIBB

Modernisierung durch Modellversuche

Es werden regionalisierte Modelle und Vernetzungskonzepte demonstriert, die sicherstellen, dass auch die mit den neuen Ausbildungsordnungen gegebenen Flexibilitätspotenziale in den kleineren Unternehmen ausgeschöpft werden können.

Inwieweit Leitbilder einer modernen Berufsbildung auf Modellversuchs-ideen und Modellversuchsergebnisse zurückgehen, soll hier nicht weiter verfolgt werden. Es gibt auf jeden Fall sehr viele Entsprechungen, aber selten kommt jemand auf die Idee, die einzelnen didaktischen Prinzipien und Schlüsselqualifikationen mit Modellversuchen in Verbindung zu bringen. Es ist aber unstrittig, dass eine in die Praxis umgesetzte handlungsorientierte Berufsbildung ohne die über Modellversuche geförderten Projektlernkonzepte, die leittextorientierten Ansätze und das Lernen am Kundenauftrag nicht denkbar ist.

Nicht immer erkennbare Impulse und Wirkungen von Modellversuchen für die Berufsbildungspraxis und -politik zeigen sich besonders im Bereich der Ausbildungsordnungen: Die auch heute noch legendäre „Neuordnung der Metall- und Elektroberufe“ Mitte der 80er Jahre wäre ohne die vorausgehenden Modellversuche zu Leittextkonzepten nicht denkbar. Über erprobte Konzepte der vollständigen Handlung wurde demonstriert, dass die Vision eines selbstständigen Facharbeiters auch praktisch realisierbar ist. Für die Umsetzung in die neuen Ausbildungsordnungen war es wichtig, dass die Projektleiter bedeutsamer Modellversuche auch für die Weichenstellungen im Neuordnungsverfahren verantwortlich waren.

Etwa 20 Jahre später erleben wir eine neue Etappe bei Ausbildungsordnungen im handwerklichen Bereich. Die Praxiserfolge des methodischen Konzeptes „Lernen am Kundenauftrag“ spiegeln sich in den Neuordnungen im Sanitär-, Heizungs-, Klima-Handwerk und im Elektro-Handwerk wieder. Entsprechende Konzepte sehen vor, dass sich überbetriebliche Bildungsmaßnahmen auch am Lernen im Kundenauftrag ausrichten (Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom Juli 2002).

Rückschauend können vor allem die Modellversuche als erfolgreich gelten, mit denen eine Vision, eine neue Idee, transportiert wurde. Hier könnte etwa die Vision der beruflichen Handlungsfähigkeit oder der unaufhaltsame Bedeutungszuwachs des Lernortes Arbeitsplatz mit der Faszination selbst organisierter Lernelemente aufgeführt werden. Vielleicht ist die These „Hinter jeder erfolgreichen Modernisierung der Berufsbildung steht ein Modellversuch“ mehr als eine Utopie. ■