

Arbeitsprozessorientiertes Lernen in der IT-Weiterbildung zwischen Individualisierung und Standardisierung: Übertragbare Ansätze für die duale Ausbildung?

Heterogenität ist eine der zentralen Herausforderungen bei der Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements für mehr als eine Person. Auch in der dualen Ausbildung, die sich historisch von der klassischen Beistelllehre im Arbeitsprozess wegentwickelt hat und stattdessen auf institutionalisiertes Gruppenlernen in Berufsschulen, überbetrieblichen Bildungszentren und vom Arbeitsprozess abgekoppelten betrieblichen Ausbildungsabteilungen (in Großunternehmen) setzte, bestand häufig die Gefahr bzw. die ressourcenbedingte Notwendigkeit, den Lernprozess, die Lerninhalte, -methoden und -medien zielgruppenorientiert auf Basis der Annahme einer homogen zusammengesetzten Gruppe von Lernenden zu gestalten. Im Zuge des strukturellen Wandels zur Wissensgesellschaft haben jedoch veränderte Arbeitsorganisationsformen, Unternehmensstrukturen und die Bedeutungszunahme des kontinuierlichen individuellen und organisationalen Lernens zusammen mit der stärkeren Kompetenz- und Outcomeorientierung im Bildungssystem insbesondere in der Weiterbildung, aber auch in der Erstausbildung zu einer Rückverlagerung des Lernens an den Arbeitsplatz bzw. in den Arbeitsprozess und einer Aufwertung informeller Lernprozesse geführt, aus der sich Chancen zu einer stärkeren Individualisierung und Selbststeuerung des Lernens ergeben. Da dem Weiterbildungsbereich hier durchaus eine Vorreiterrolle attestiert werden kann, macht es Sinn, bewährte Ansätze aus der Weiterbildung für die Ausbildung nutzbar zu machen.

Im IT-Sektor, der als prototypisch für die Arbeit in der Wissensgesellschaft gilt, liegt mit dem Weiterbildungssystem „APO-IT“ bereits seit 2002 ein Gestaltungsansatz vor, der davon ausgeht, dass berufliche Weiterbildung zukünftig weniger in seminaristischen Lehr-Lernarrangements, sondern verstärkt in Form von individuellen Modellen mit hohen Anteilen von Lernen im Arbeitsprozess stattfindet und deshalb nonformale und nicht-institutionelle Lernprozesse am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess zur Grundlage des Erwerbs formaler Berechtigungen macht. Dazu werden individuell gestaltete und pädagogisch begleitete Lernprozesse im eigenen Arbeitsumfeld und anhand realer Projekte mit einheitlichen (z. T. international gültigen) Standards für die Feststellung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen verknüpft. APO-IT wird aufgrund seiner bildungssystematischen Neuerungen aber insbesondere auch aufgrund seiner zukunftsweisenden curricularen und didaktisch-

methodischen Gestaltungsmerkmale als Beispiel für eine gelungene Modernisierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland diskutiert.¹

Im vorgeschlagenen Beitrag zu Themenfeld 3 soll diskutiert werden, welche curricularen und didaktisch-methodischen Gestaltungsmerkmale (z. B. Referenzprozesse als curriculare Basis, Weiterbildung anhand realer betrieblicher Projekte, Reflexion und Dokumentation von Schlüsselsituationen, Lernprozessbegleitung und Fachberatung) des IT-Weiterbildungssystems auf die Ausbildung übertragbar sind und welche Möglichkeiten sich daraus für die Berücksichtigung individueller Voraussetzungen und einer daran ansetzenden Förderung und Lernprozessbegleitung der Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung ergeben. Der Transfer eines derart individualisierten Lernens in projektförmigen und arbeitsprozessorientierten bzw. -integrierten Strukturen in die betrieblichen Ausbildung impliziert veränderte Rahmenbedingungen der Ausbildung und neue Anforderungen an das Bildungspersonal, die im Rahmen des Beitrags aufgezeigt werden sollen.

Empirische Basis des Beitrags sind zwei qualitative explorative Untersuchungen der Qualifizierungspraxis auf Spezialistenebene (leitfadengestützte qualitative Interviews mit fünf Teilnehmer/innen und einem Prüfer) bzw. Professionalebene (14 teilnehmerbezogene Fallstudien in 7 Kammerbezirken auf Basis von 23 leitfadengestützter Interviews mit Teilnehmer/innen, Kammervertreter/-innen, Fachvorgesetzten und Personalentwicklern) des IT-Weiterbildungssystems.

¹ Vgl. z. B. Meyer, R.: Theorieentwicklung und Praxisgestaltung in der beruflichen Bildung. Berufsbildungsforschung am Beispiel des IT-Weiterbildungssystems. Bielefeld 2006, S. 12; Molzberger, G.: Rahmungen informellen Lernens. Zur Erschließung neuer Lern- und Weiterbildungsperspektiven. Wiesbaden 2007, S. 130; Rohs, M.: Zur Theorie formellen und informellen Lernens in der IT-Weiterbildung. Hamburg 2007, S. 66.