



AG BFN-Workshop

**Individuelle Förderung in
heterogenen Gruppen in
der Berufsausbildung:
Befunde – Konzepte –
Forschungsbedarf**

Arbeitsprozessorientiertes Lernen in der IT-Weiterbildung zwischen Individualisierung und Standardisierung

Übertragbare Ansätze für die duale Ausbildung?



Gliederung

1. Trends in der Aus- und Weiterbildung
2. APO-IT zwischen Individualisierung und Standardisierung
3. Untersuchung der Qualifizierungspraxis
4. Fazit: Übertragbare Ansätze für die betriebliche Ausbildung?

Historische Trends in der Aus- und Weiterbildung

Individualisiertes Lernen im Novizen-Experten-Verhältnis im Arbeitsprozess (klassische Beistelllehre und Entwicklung vom Gesellen zum Meister)

Vom Arbeitsprozess abgekoppeltes, institutionalisiertes Gruppenlernen in Schulen, (Weiter-)Bildungszentren und Ausbildungsabteilungen

Rückverlagerung des Lernens an den Arbeitsplatz und in den Arbeitsprozess, stärkere Selbststeuerung des Lernprozesses und Aufwertung informellen Lernens

Lernen und Arbeiten in der Wissensgesellschaft

- Megatrends: Globalisierung, Informatisierung, Vernetzung der Unternehmensprozesse, hohe Innovationsdynamik
(vgl. Buttler 1992, Baethge/Schiersmann 1998)
- Veränderte Rahmenbedingungen:
 - Unternehmen:**
Reorganisation von Produktions-, Arbeitsorganisations- und Managementprozessen
 - Beschäftigte:**
Hohe Anpassungs- und Qualifizierungsanforderungen
- steigende Bedeutung kontinuierlicher individueller und organisationaler Weiterentwicklung
- **Lösungsansatz:** Individualisiertes, lebenslanges Lernen und kontinuierliche berufliche Weiterbildung möglichst am bzw. im engen Bezug zu Arbeitsplatz und Arbeitsprozess

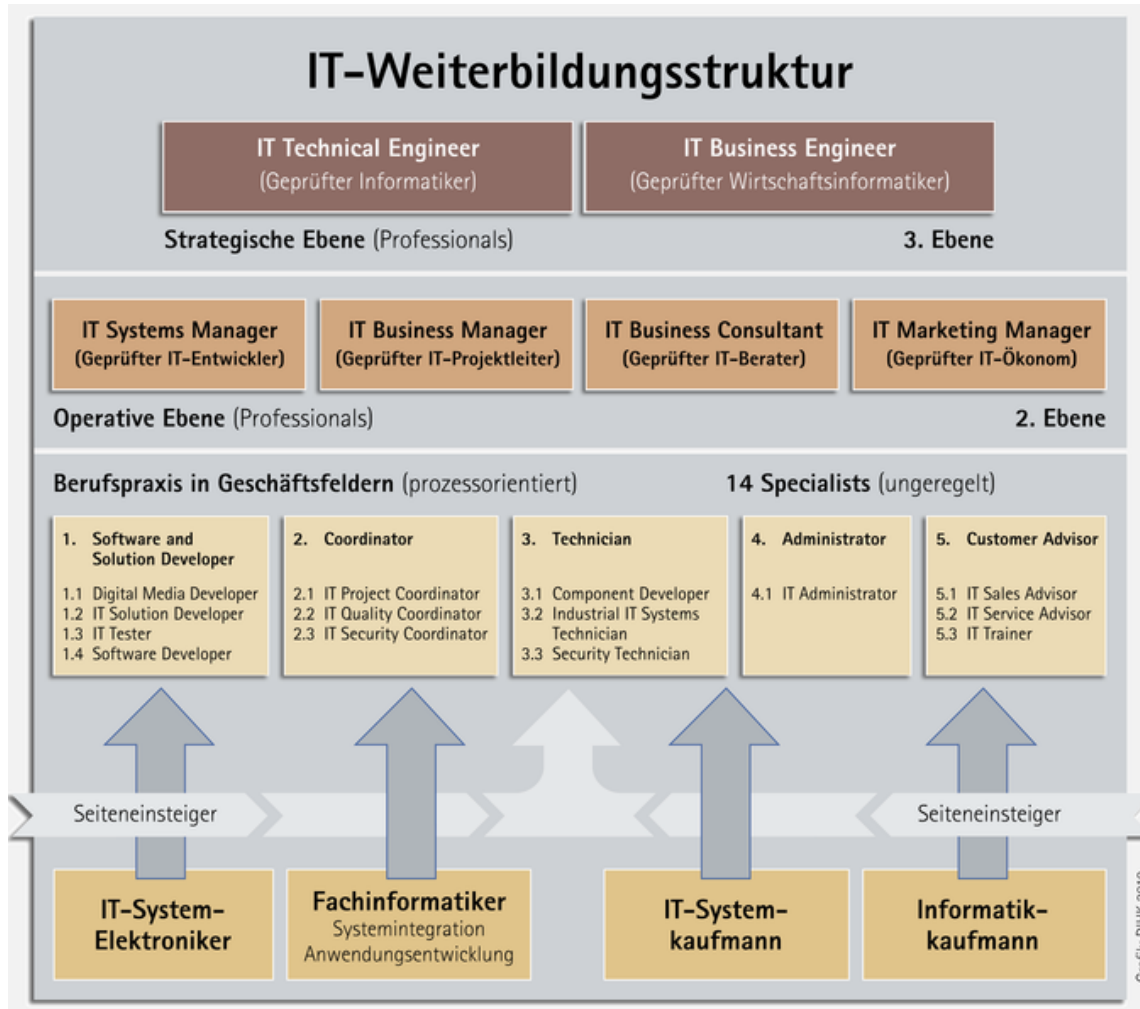


IT-Branche als Prototyp für Arbeiten und Lernen in der Wissensgesellschaft

- **Kurze Innovations- und Produktzyklen**, d. h. geringe Halbwertszeit zentraler Elemente fachlichen Wissens
- **Geschäftsprozess- und Kundenorientierung**, d. h. ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung und kundenspezifische Dienstleistungen und Lösungen
- **Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen**, Integration von handwerklich-technischen, organisatorischen und kaufmännischen Tätigkeiten
- **Projekte und Projektteams** als zentrale Form der Arbeitsorganisation

→ **Auswirkungen auf IT-Aus- und Weiterbildung**

Das IT-Weiterbildungssystem *APO-IT*



- Etabliert 2002 mit 29 Spezialisten- und 6 Professionalprofilen
- Seit 2009 nur noch 14 Spezialisten in 5 Profilgruppen

Einschätzung:

- didaktisch-methodisch & bildungssystematisch innovatives Konzept (vgl. z.B. Meyer 2006)
- derzeit jedoch kaum praktische Relevanz (vgl. aktuell z. B. Schenk u. a. 2012)

Gestaltungsansatz des APO-Konzepts



- geht von einer starken Heterogenität und Individualität der Lernprozesse aus
- zielt auf Kompetenzerwerb im Rahmen informeller Lernprozesse im beruflichen bzw. arbeitsplatzbezogenen Kontext
- keine Formalisierung und Angleichung typischer Lernwege und -bedingungen durch curriculare Vorgaben, seminaristische Lernorganisation, vorgegebene Lernmethoden etc.

(Diettrich/Kohl 2008, 18)

Individuell gestaltete und pädagogisch begleitete Lernprozesse im eigenen Arbeitsumfeld verknüpft mit Standards für die Feststellung und Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen

Elemente des APO-Konzepts: Standardisierung vs. Individualisierung

- Prozessorientierte [Referenzprofile](#) als curriculare Grundlage
- Selbstgesteuertes Lernen in individuellen realen betrieblichen Projekten und berufsprofilspezifischen Arbeitsprozessen
- Personelle Unterstützung der Teilnehmenden im Lernprozess (Fachberatung und Lernprozessbegleitung)
- Dokumentation als Grundlage zur reflexiven Erfassung und zur Zertifizierung erworbener Kompetenzen nach ISO 17024
- Befristete Gültigkeit der Zertifikate/Rezertifizierungspflicht

Aber: seit Überarbeitung der Spezialistenprofile (2009) konzeptionelle Aufweichung – v. a. bei der Lernprozessbegleitung

Untersuchung der Qualifizierungspraxis: Empirische Basis



- 1. Untersuchung der Qualifizierungspraxis auf Spezialistenebene:** (vgl. Schubert 2009; Kohl/Schubert 2011)
 - leitfadengestützte Interviews mit fünf Teilnehmer/innen und einem Prüfer
- 2. Untersuchung der Qualifizierungspraxis auf Professionalebene:** (vgl. Diettrich/Kohl 2007, 2008; Kohl 2008)
 - 14 teilnehmerbezogene Fallstudien in 7 Kammerbezirken
 - 23 leitfadengestützte Interviews mit Teilnehmer/innen, Kammervertreter/innen, Fachvorgesetzten und Personalentwicklern
- 3. Bezugnahme zu vorliegenden Forschungsergebnissen auf Spezialisten-/Professionalebene** (z. B. Schenk u.a. 2012)

Qualifizierungspraxis auf Ebene der IT-Specialists

Individualisierung und Entformalisierung der Weiterbildung sowie deren Einbindung in die indiv. Arbeitsrealität funktionieren und werden durch TN positiv beurteilt.

Voraussetzungen:

(vgl. Kohl/Schubert 2011)

- Lernförderliche betriebliche Rahmenbedingungen und Handlungs-/Gestaltungsspielräume am Arbeitsplatz
- hohe Lernkompetenz und Eigenmotivation der Weiterbildungsteilnehmer/innen und geeignete Projekte
- Lernprozessbegleitung als zentraler Erfolgsfaktor für
 - Motivation und Dokumentation
 - Identifizierung und Analyse von Schlüsselsituationen und somit Reflexion der Lernprozesse

Qualifizierungspraxis auf Ebene der IT-Professionals

- Lernen bei IT-Professionals eher traditionell geprägt durch curriculare Vorgaben, seminaristische Lernorganisation und starke Wissens- und Prüfungsorientierung (vgl. Diettrich/Kohl 2008)
- Lernen erfolgt überwiegend im Lehrgang (vgl. Schenk u. a. 2012)
- Lernprozessbegleitung nach dem APO-Konzept war in den untersuchten Fällen nicht auszumachen (vgl. Diettrich/Kohl 2007) bzw. *„folgt in der Praxis eher nicht den ursprünglichen Vorstellungen bei der Schaffung des IT-Weiterbildungssystems.“* (Schenk u. a. 2012, S. 42)

Eine stärkere Individualisierung der Lernprozesse und Heterogenität der Lernwege konnte für die Professionals bisher nicht empirisch bestätigt werden.

Fazit: Übertragbare Ansätze für die betriebliche Ausbildung?

- kompetenz- und prozessorientierte Curricula
- stärkere Berücksichtigung individueller Lernvoraussetzungen, -ziele, -wege und -dauer bei der zeitlichen, inhaltlichen und didaktisch-method. Gestaltung des Ausbildungsprozesses
- Stärkung nicht-formalen und selbstorganisierten Lernens am Arbeitsplatz und im realen, betriebsspezifischen Arbeitsprozess
- Lernprozessbegleitung und -reflexion
- Verbindung individuellen Lernens und betrieblicher Organisationsentwicklung

→ Die systematische Verknüpfung dieser Elemente ist der zentrale Vorteil im APO-Konzept.

Thesen

- Die Übertragung vieler Erfolgsfaktoren aus APO-IT in die betriebliche Ausbildung ist unter den bestehenden Rahmenbedingungen bzw. mit existierenden Instrumenten möglich (z. B. gestaltungsoffene Ausbildung, Prüfungsvariante Betrieblicher Auftrag, Ausbildungsnachweis (Berichtsheft), Ausbildungsbausteine etc.)
- Der Paradigmenwechsel von der fachlichen Instruktion zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens erfordert ein Umdenken und Lernprozesse aller Beteiligten. Die Unterstützung beim „Lernen-lernen“ wird zur zentralen Aufgabe betrieblichen Bildungspersonals.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Matthias Kohl

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg

☎ (0911) 27779-868

@ kohl.matthias@f-bb.de

🌐 <http://www.f-bb.de>