



Modellvorhaben fördern Erfahrungsfähigkeit und Erfahrungswissen

► **Erfahrungsfähigkeit und Erfahrungswissen sind Grundlagen professionellen Handelns und beruflicher Identität. Ein systematischer Aufbau von Kompetenzen zur Nutzung der verschiedenen Arten und Kontexte des Lernens bedarf sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene konzeptionell und praktisch der gezielten Aufmerksamkeit und Unterstützung. Erfahrungsfähigkeit und Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeitshandeln zu fördern, ist Ziel der Modellversuchsreihe „Erfahrungswissen – die verborgene Seite beruflichen Handelns“. Die Bedeutung von erfahrungsgelitetem Lernen und Handeln erfordert eine Neugewichtung dieses Kernthemas beruflicher Bildung auf breiter Ebene, geeignete Vorgehensweisen, Gestaltungsräume und eine Verbindung mit dem System der formellen beruflichen Bildung.**

Seit 1996 wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vier Modellvorhaben gefördert und begleitet, in deren Mittelpunkt die Ausgestaltung, Implementation und der Transfer von unterschiedlich akzentuierten Ansätzen des erfahrungsgeliteten Lernens und Handelns stehen. Die Modellvorhaben gehen ein auf die Bedeutung informellen Lernens für die Kompetenzentwicklung und beschäftigen sich insbesondere mit den bisher vernachlässigten subjektivierenden Anteilen des Handelns und Lernens und ihren Potenzialen angesichts neuer Anforderungen in hoch technisierten Arbeitsprozessen ebenso wie im unmittelbarem Dienst am Kunden.

Im Rahmen einer gemeinsamen Abschlussstagung der Modellversuche, die im Juni 2005 im BIBB stattfand, wurden von erfahrenen betrieblichen Praktikern/-innen und Begleitforschern/-innen Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Modellvorhaben präsentiert und resümiert, die – exemplarisch – in der chemischen Industrie, dem Friseurhandwerk, der IT-Branche und der Fahrzeugindustrie gewonnen wurden. Drei von ihnen werden in Beiträgen dieser Ausgabe der BWP vorgestellt.

Übergreifende Ziele der Modellvorhaben

Bei der „Bewältigung des Unplanbaren“¹ in komplexen, offenen Arbeitssituationen gewinnen Erfahrungsfähigkeit und ein Gespür für Handlungsmöglichkeiten gegenüber dem Fachwissen und dem planmäßig-rationalen Handeln an Bedeutung. Erfahrungswissen impliziert eine subjektbezogene Erfahrung der Arbeits- und Lebenswelt und erscheint im Arbeitshandeln als Praxiskompetenz, Intuition, als Vertrautheit mit und Gespür oder Gefühl für Arbeitsabläufe, Sozialbeziehungen und Situationsbewältigungen.² Vor diesem Hintergrund besteht professionelles Handeln in einer jeweils situations- und bedarfsgerechten Nutzung und Kombination wissenschaftlich fundierten Fachwissens und planmäßig-rationalen Handelns einerseits und eines



DOROTHEA SCHEMME

*Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im
„Arbeitsbereich Modellversuche, Innovation
und Transfer“ im BIBB*

besonderen Erfahrungswissens und erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Handelns andererseits. (Vgl. dazu den Artikel von BÖHLE in dieser Ausgabe)

Durch die Thematisierung erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Lernens und Handelns als eigenständige Form des Wissenserwerbs „rücken Aspekte menschlicher Fähigkeiten und Handlungsweisen ins Blickfeld, die nicht nur in der Praxis, sondern auch in der wissenschaftlichen Analyse von Arbeit ausgegrenzt wurden“³. Daraus ergab sich zunächst die Frage nach der Bedeutung erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Handelns in den einzelnen Arbeitsdomänen.

Anliegen der Modellversuchsreihe war und ist es, angesichts vielfältiger Einschränkungen der Erfahrbarkeit von Arbeitsgegenständen eine erfahrungsorientierte Lernkultur zu etablieren, die im ganzheitlichen Sinne Wahrnehmen, Fühlen, Denken, Sprechen und Handeln, Anschauung und Begriff (wieder) zusammenführt. Diese Zielsetzung impliziert(e) didaktisch-praktische Umsetzungsarbeiten ebenso wie Forschungsfragen und bildungspolitische Schlussfolgerungen.

Im Mittelpunkt des Interesses der Modellvorhaben standen jeweils:

- die Untersuchung der Ausprägung und des Stellenwerts von Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Lernen und Handeln in unterschiedlichen Berufen und Branchen im Verhältnis zum Fachwissen,
- die Klärung der Besonderheit des Lernens auf dem Weg der praktischen Erfahrung im Kontext des vielschichtigen Erfahrungs- und Wissensbegriffs,
- die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Lernkonzepte und Formen des Lernens,
- die Analyse und Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren zur Stärkung von Prozessen erfahrungsgeleiteten Lernens in der Ausbildung sowie im Rahmen der generations-, berufs- und hierarchieübergreifenden Kommunikation von Erfahrungswissen in Gruppen (Erschließung von Lernpotenzialen auf allen Ebenen),
- die Verbindung von informellem und formellem Lernen und ihre Zuordnung zu spezifischen Lernkontexten,
- die Konsequenzen für die Kooperation der Lernorte und der Partner im dualen System,
- die Konsequenzen für die Qualifizierung des Ausbildungs- und Weiterbildungspersonals respektive die Rolle von (mittleren) Führungskräften bei der Begleitung von erfahrungsgeleiteten Lernprozessen,
- die Frage der Bilanzierung und Bewertung von Prozessen des erfahrungsgeleiteten Lernens und Arbeitens (Reflexionsinstrumente, Transparenz und Transfer).

Erprobte Beispiele für erfahrungsgeleitetes Lernen, Arbeiten und Ausbilden

Die in den Modellversuchen entwickelten und erprobten Ansätze zeigen neue differenzierte Wege auf für die Umsetzung des Konzepts erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Kompetenzerwerbs. Die Vorhaben aus den Bereichen Handwerk, Industrie und Dienstleistung setzten in der Aus- und Weiterbildung an. Die Untersuchungen und Entwicklungsarbeiten richteten sich sowohl auf das individuelle Arbeitshandeln (im Ausbildungsbereich) als auch auf das kooperative Arbeitshandeln (Weiterbildung). Ein besonderes Augenmerk kam der Umsetzung von tragfähigen Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu. Im Folgenden sollen die in den Modellvorhaben entwickelten praktikablen Ansätze und Methoden, die erfahrungsgeleitetes Arbeitshandeln in Ergänzung zu formalen Bildungsgängen fördern, vorgestellt werden.

1) Der Modellversuch „*Ausbildung von Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten in der chemischen Industrie*“ endete nach einer Laufzeit von vier Jahren Ende Mai 2000. Aufgrund der großen öffentlichen Resonanz und in dem Bestreben der Ausbildungsverantwortlichen, die erfolgreiche Neuorientierung der Ausbildung bei den Chemikanten/-innen weiterzuentwickeln und die Konzeption in modifizierter Form auf andere Berufe und weitere Ausbildungsstandorte zu übertragen, wurden beim Modellversuchsträger in vielfältiger Weise Verbreitungs- und Umsetzungsaktivitäten fortgeführt. Entwickelt wurde ein „*Handbuch für Auszubildende*“ und ein „*Handbuch für Ausbildungsbeauftragte*“, die auf erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten in zentralen hoch technisierten Produktionsbereichen bezogen sind. Die 2003 in Kraft getretene Neuordnung der Elektroberufe machte eine Konzeption der Ausbildungsabläufe und der Ausbildungsgestaltung im Ausbildungsbereich Elektrotechnik erforderlich. Dabei wurde den Erkenntnissen des subjektivierenden Arbeitshandelns gefolgt. Die Erweiterung der methodisch-didaktischen Ausbildungsgestaltung eröffnet Lernwege, die über das rein fachliche Denken und Handeln hinaus insbesondere Raum für das „Erfahrung-Machen“ bieten. Das geschieht durch dem Ausbildungsstand entsprechende fachliche Aufgabenstellungen und adäquate Projektaufträge, die von Beginn an die sinnliche Wahrnehmung im Zusammenhang mit beruflichem Handeln fördern. Die Wege zur Lösung der Aufgaben werden nicht mehr detailliert vorgegeben. Das Suchen nach unterschiedlichen Lösungswegen und der Umgang mit Unwägbarkeiten ist methodisch gewollt. Ausbilder übernehmen dabei die Rolle der Moderation und Lernbegleitung. In methodisch-didaktischen Erläuterungen der neu geordneten Chemie- und industriellen Elektroberufe wird von Seiten der Sozialpartner in besonderer Weise auf die Konzeption des erfahrungsgeleiteten Lernens und Arbeitens verwiesen. (Vgl. BAUER, BÖHLE, MUNZ, PFEIFFER, WOICKE, 2002⁴)

Modellversuche zeigen neue Wege des Kom- petenzerwerbs

2) Der Modellversuch „Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs“ hatte die Integration subjektivierenden Arbeitshandelns in fachliche Aufgabenstellungen zum Ziel, die Eröffnung neuer Lernwege, das Erfahrung-Machen, die Förderung der sinnlichen Wahrnehmungsfähigkeit und den Umgang mit Unwägbarkeiten als Bestandteil der Fachlichkeit und Fachaufgaben. Um dem erfahrungsgeleiteten Lernen und Arbeiten einen systematischen und nachhaltigen Stellenwert zu verschaffen, richten sich die Aktivitäten an die Zielgruppen „Auszubildende“ und „Ausbildungspersonal“. Sie dienen in erster Linie dem selbst gesteuerten und erfahrungsgeleiteten Lernen der Auszubildenden am Arbeitsplatz.

Für die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder wurden schriftliche Handreichungen erarbeitet und mehrere so genannte Foren organisiert, in die auch die schulischen Lehrkräfte einbezogen wurden. (Vgl. hierzu den Beitrag von BAUER, DUNKEL, MUNZ in dieser Ausgabe)

3) Um zu klären, welchen Stellenwert Erfahrung heute in der Ausbildung in Bereichen mit hoher Entwicklungsgeschwindigkeit hat und wie der Erwerb entsprechender Kompetenzen unterstützt werden kann, wurde im Modellversuch „*Erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten in IT-Berufen (ELA.IT)*“ der Ansatz einer subjektiven Ausbildungsanalyse eingesetzt. Durch die weit gehende Entstofflichung, den abstrakten Gegenstandsbezug, die Entgrenzung und Entspezifizierung der IT-Facharbeit erscheinen Erfahrungslernen und implizites Lernen zunächst erschwert. Es zeigte sich jedoch, dass Vorerfahrung im Vor-Ort-Service sich günstig auf Fähigkeiten im Online-Service auswirkt. Kontextbezogenes implizites Wissen wurde in Form von Geschichten „gehoben“ – davon ausgehend, dass das Erleben und Handeln die Form von Geschichten hat, dass Erleben, Handeln und Erzählen zusammenhängen. Wesentliche Schlussfolgerung war, dass vor allem offene Lern- und Organisationsformen benötigt werden, die erfahrungsbezogene Lernprozesse strukturieren helfen und Selbstorganisation ermöglichen. So wurde ein sog. IT-Point als Kommunikations- und Lernzentrale eingerichtet. Dieser fungiert als Annahme- und Verteilungsstelle für IT-Dienstleistungen, die – unterstützt von einem Coach – von Auszubildenden in hoher Eigenverantwortung geleitet und ausgeführt werden. Die klassischen Ausbilderfunktionen Wissensvermittlung und Coaching wurden aufgrund der hohen Entwicklungsgeschwindigkeit der Technologie personell getrennt. Eine wichtige Coachingfunktion ist die abschließende Analyse der Arbeits-, Verhaltens- und Lernleistungen. Zusätzlich wird ein Kundenfragebogen eingesetzt.

Um dem Stellenwert des informellen Erfahrungslernens in der Informationstechnik Rechnung zu tragen, werden Auszubildende in ergebniswirksame Projekte eingebunden und Räume geschaffen, in denen Erfahrungen angeeignet und

verarbeitet werden können. (Vgl. hierzu den Beitrag von SCHÜTTE, CARUS, GAMER, MESCHKAT in dieser Ausgabe)

4) Durch systematische Vorgehensweisen wurden auch im Modellversuch „*Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Integration geteilter Wissensbestände in inner- und zwischenbetrieblichen Netzwerken*“

strukturierte arbeitsintegrierte und erfahrungsgeleitete Lernprozesse gestaltet und begleitet. Beschäftigte aus Montage und Verwaltung in der industriellen Fahrzeugherstellung wurden unterstützt, kritische Situationen aufzuspüren, zu reflektieren und alternative Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Hintergrund ist das Voranschreiten der Verflechtung von Zulieferung, Produktion und Montage, die eine Erosion von Betriebsgrenzen bewirkt. Bei auftretenden Störungen und Qualitätsproblemen zwischen Abnehmern und Zulieferern sowie der anschließenden Kommunikation über Betriebsgrenzen hinweg über die Hierarchieleiter kommt es erfahrungsgemäß zu Informationsverlusten und -verzerrungen, zu Missverständnissen und Verzögerungen. Häufig fehlt ein gemeinsames Prozess- und Qualitätsverständnis. Gehandelt wird nach der Devise: Perfekt geplant, aber mit großem Aufwand improvisiert. An diesen Herausforderungen setzt der o. g. Modellversuch an mit der Thematisierung der verborgenen Seiten von Organisationen: gegenseitige Erwartungen, kulturelle Unterschiede, Tabuthemen wie Macht und Ohnmacht, versteckte Normen, Werte und Rituale. Gefördert wird die direkte erfahrungsgeleitete Kommunikation und Kooperation auf der Ebene der Fach- und Sacharbeit in betriebsübergreifenden Netzwerken unter der Bedingung räumlicher Distanzen. Führungskräfte arbeiten mit externen Prozessberatern zusammen bei der Initiierung und Gestaltung des Wissensaustauschs und des Erfahrungslernens der Mitarbeiter. Als zentrale Modellversuchsergebnisse wurden fünf Module zur Gestaltung flexibler und differenzierter Lernwege erarbeitet. (Vgl. hierzu den Beitrag von NOVAK in dieser Ausgabe)

Zentrale Ergebnisse

Erfahrungswissen ist in allen untersuchten Arbeitsfeldern auch unter den Bedingungen fortschreitender Technisierung unabdingbar für die Bewältigung beruflicher Anforderungen.

Die Bedeutung von erfahrungsgeleitet-subjektivierendem Lernen und Handeln erfordert auf breiter Ebene eine Neugewichtung des Themas, ein ganzheitliches Menschenbild sowie eine entsprechende Lern- und Umgangskultur, geeignete Vorgehensweisen, Gestaltungsräume und eine Verbindung mit dem System der formellen beruflichen Bil-

Titel	Durchführungsträger	Wissenschaftliche Begleitung	Laufzeit
Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten in der chemischen Industrie	Wacker-Chemie GmbH Peter Woicke	Institut für sozialwiss. Forschung e. V. Prof. Dr. Fritz Böhle	1/1996–5/2000
Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs	Friseur- und Kosmetik-Innung Cottbus Arno Asmus	Institut für sozialwiss. Forschung e. V. Prof. Dr. Fritz Böhle	2/2001–1/2005
Erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten in IT-Berufen (ELA.IT)	TENOVIS GmbH Michael Gamer	Carus und Partner Hamburg Ursula Carus	12/2001–5/2005
Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Integration geteilter Wissensbestände in inner- und zwischenbetrieblichen Netzwerken	EvoBus GmbH Wolfgang Hänle	Projektbüro für innovative Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung Hermann Novak	10/2001–3/2005

dition. Traditionelle Bildungssysteme und -institutionen, die einseitig auf explizites Wissen und curriculumorientierte organisierte Lernformen, auf Prüfungen und Zertifikate ausgerichtet waren und sind, müssen zukünftig anders strukturiert werden.

Im Kern steht die Frage: *Wie kann erfahrungsbezogene Wissensarbeit trotz Situativität, Kontextabhängigkeit und Personengebundenheit zu einer Transparenz führen, um erworbenes Wissen und Können übertragbar zu machen und anwenden zu können?*

Eine Stärkung wirksamer Bezüge zwischen informellem und formellem Lernen unter Berücksichtigung der subjektiven Faktoren bereits während der Berufsausbildung und darüber hinaus in der Weiterbildung bewirkt nicht nur unmittelbar eine qualitative Verbesserung des beruflichen Arbeitshandelns, sondern erhöht auch dauerhaft die Realitätsnähe, die Effizienz und Effektivität der Berufsbildung insgesamt. Fachkräfte mit zusätzlichen Kompetenzen des subjektivierenden Handelns gewährleisten durch ihre Arbeit eine sichere und wirtschaftliche Produktion, eine hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Einer frühzei-

tioniert werden. Eine synergetische Zusammenführung erfahrungsgeleiteten Lernens im Prozess der Arbeit mit dem formalisierten Lernsystem trägt darüber hinaus bei zur Weiterentwicklung, Systematisierung und Standardisierung beruflichen Wissens ebenso wie zur Persönlichkeitsentwicklung der Beteiligten. Aufgrund der unauflösbaren Praxisnähe kann die Einbindung des Erfahrungswissens zu einer Aufwertung und Steigerung der Qualität von Beruflichkeit führen.

Die Förderung des erfahrungsgeleitet-subjektivierenden Lernens und Handelns bietet darüber hinaus Chancen, den alten Gegensatz zwischen Subjekt- und Arbeitsbezug tendenziell aufzuheben. Der gewachsene Zugriff auf Subjektivität birgt allerdings auch die Gefahr der Instrumentalisierung in sich, da die zur Reflexion nötige Distanz verloren gehen kann.

Der Umgang mit den verschiedenen Lernarten und Lernkontexten in der Berufsbildung bedarf nach wie vor einer verstärkten Förderung und differenzierten Erkenntnis bei den Akteuren in Theorie und Praxis. Offen sind Fragen der Ausprägung und des Umfangs insbesondere von informell erworbenen Kompetenzen in einzelnen Branchen, der Gestaltung und didaktisch-methodischen Umsetzung sowie die Frage nach geeigneten diagnostischen Verfahren und Instrumenten der Analyse, Beurteilung und Zertifizierung von entsprechenden Kompetenzen.

Angesichts der Heterogenität von Bedingungen sind weitere anwendungsorientierte Forschungs- und Entwicklungsprojekte zur Verbindung von formellem und informellem Lernen in der Berufsbildung notwendig. Sinnvoll wäre eine Übertragung auf andere Berufsfelder und auch auf akademische Bildungsgänge.

Aufgrund der produktiven Zusammenarbeit von wissenschaftlicher Begleitung und Modellversuchsteams sind anschauliche, praxistaugliche Modelle und Lösungsansätze entstanden. Damit haben die durchgeführten Modellversuche ein Stück Pionierarbeit geleistet, einen qualitativ wertvollen Beitrag zur Modernisierung der beruflichen Bildung und eine deutliche Impulswirkung für andere Betriebe und mit Blick auf die Fachöffentlichkeit erzielt. ■

Anmerkungen

- 1 Böhle, F.; Pfeiffer, S.; Sevsay-Tegethoff, N. (Hrsg.): *Die Bewältigung des Unplanbaren*. Wiesbaden 2004
- 2 Vgl. u. a. Projekt KomNetz (Hrsg.): *Handlungshilfe des Projektes „Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen“*. Glossar. Helmut-Schmidt-Universität. Hamburg 2004, S. 36
- 3 Böhle, F.: *Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt*. In: Moldaschl, M.; Voß, G. G. (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München u. Mering 2002, S. 129
- 4 Bauer, H. G.; Böhle, F.; Munz, C.; Pfeiffer, S.; Woicke, P.: *Hightech-Gespür – Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Ergebnisse eines Modellversuchs beruflicher Bildung in der chemischen Industrie*. BIBB (Hrsg.). Bonn 2002

tigen Ausbildung entsprechender Kompetenzen bei allen Beteiligten kommt – angesichts der neuen Anforderungen – bildungspolitisch daher ein außerordentlich hoher Stellenwert zu. Über konsequente, Arbeiten und Lernen verbindende Lernformen und Lernkonzepte erleben Auszubildende und Fachkräfte Arbeit und Technik nicht nur als gestaltbar, sondern es können Ansätze betrieblicher und überbetrieblicher Berufsbildung auch neu po-