

## **Unterstützung der Fortbildung zum Berufspädagogen durch Lernaufgabensysteme - Handlungsorientierung durch eigene Lerntätigkeiten erfahrbar machen**

---

### **Abstract**

Die Bemühungen um eine Professionalisierung des Berufsbildungspersonals in der Bundesrepublik Deutschland scheinen erstmals seit mehr als dreißig Jahren zum Erfolg zu führen. Alle beteiligten Partner am Verfahren sind sich darüber einig, noch im Jahr 2008 eine Bundesverordnung für die Fortbildung zum Berufspädagogen zu verabschieden. Sie setzt nach einem im Dezember 2006 vorgelegten Entwurf auf die Erfahrungen und Arbeitspraxis seiner potentiellen Teilnehmer. Dies sind Berufsausbilder, Industriemeister, Facharbeiter und andere Personen, die ihre Erfahrungen aus der Arbeit auf typische, anspruchsvolle Aufgaben des beruflichen Lernens fokussieren wollen. Sie werden neben verantwortungsvollen Aufgaben in der Erstausbildung in der klassischen Personalentwicklung und in betrieblichen Prozessen, in der betrieblichen und außerbetrieblichen Erwachsenenbildung besonders auch für Ältere und Lernungewohnte sowie als Lernbegleiter und Bildungscoach arbeiten. Für das Konzept der Fortbildung zum Berufspädagogen ergeben sich damit Anforderungen, die eine konsequente Handlungsorientierung der Fortbildung selbst betreffen. Aus vorangegangenen Modellversuchen für die Ausbildung zum Berufspädagogen beim Berufsförderungswerk (BFW) Hamburg und der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB) München liegen gute methodisch ausgereifte Konzepte vor. Hier kann z.B. auf das Curriculum des Berufspädagogen-Netzwerkes verwiesen werden, das auf der Basis der Hamburger Erfahrungen formuliert wurde (vgl. BERUFS-PÄDAGOGEN.NET 2008). Die Münchener Erfahrungen sind im Konzept des Lernprozessbegleiters zusammengefasst (vgl. BAUER u.a. 2007).

Die hohen Anforderungen für die neue Fortbildung liegen darin, dass Wege gefunden werden müssen, die unterschiedlichen praktischen Erfahrungen, die die Teilnehmer in die Fortbildung einbringen, dennoch für alle gewinnbringend aufzugreifen. Es stellt sich konkret die Frage, wie man die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben, die über die Teilnehmer in die Fortbildung eingebracht werden, aufgreifen und als Gegenstände für das Lernen aufarbeiten kann. Dies ist wichtig, weil für die Absolventen der Fortbildung zum Berufspädagogen später gerade diese Anforderungen der Modellierung von Arbeitsaufgaben und Prozessen für das Lernen im Mittelpunkt ihrer unterschiedlichen Aufgabenstellungen stehen werden.

An diesem Punkt lohnt es sich, das Konzept der Lernaufgaben aufzugreifen. Denn Lernaufgaben bzw. Lernaufgabensysteme arbeiten Arbeitsaufgaben, Arbeitssituationen oder allgemein Arbeitspraxis so

auf, dass diese dann mittels systematischer Lerntätigkeiten angeeignet werden können.<sup>1</sup> Es sind verschiedene Zugänge denkbar, wie Lernaufgabensysteme Konzepte der Fortbildung zum Berufspädagogen ergänzen und unterstützen können. In diesem Beitrag wird zuerst das Berufspädagogen-Netzwerk (BeNet) und der von ihm initiierte und unterstützte Entwurf zu einer Bundesverordnung vom Dezember 2006 vorgestellt. Dazu gehört auch die Diskussion der angesprochenen Zielgruppe sowie der Inhalte der Fortbildung, die sich aus der Verordnung ergeben. Neben dem Curriculum der Berufspädagogenfortbildung werden an dieser Stelle die wesentlichen methodischen Meilensteine formuliert, die die eingangs genannte Zielstellung der eigenen Aneignung des tätigkeitsorientierten Konzeptes sicherstellen müssen.

---

## 1 Aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit

Das Lernaufgabenkonzept verweist inzwischen auf mehr als zwanzig Jahre Praxiserfahrung. Wesentliche Prinzipien bei der Ausarbeitung von Lernaufgabensystemen mit Handlungsexperten in der unmittelbaren Produktion sowie bei der Schulung von Ausbildern können bei der Fortbildung zum Berufspädagogen genutzt werden. Dazu gehört die Ganzheitlichkeit im handlungsorientierten Lernen und die besondere Systematik, die zwar vom Lerngegenstand abgeleitet wird, sich aber zugleich an einer für den Arbeitsauftrag typischen Lernlogik orientiert.

Die Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit (GALA) e.V. ist ein eingetragener, gemeinnütziger Verein, der sich seit seiner Gründung im Jahre 1991 mit der Weiterentwicklung des Konzeptes aufgabenorientierten Lernens befasst. In zahlreichen Modellversuchen des Bundesinstituts für Berufsbildung konnte gezeigt werden, dass das Lernen für die Arbeit nicht nur einen individuellen Nutzen für den Lernenden hat, sondern darüber hinaus auch einen Beitrag zur Organisationsentwicklung des Unternehmens leisten kann.

Für die umfassendere Ebene des organisationalen Lernens und des Veränderungsmanagements wurde deutlich, dass auch für diesen Gegenstand das Prinzip der tätigkeitsorientierten Aneignungslogik gilt. Deshalb hat die GALA e.V. im Ergebnis dieser Modellversuche und entsprechender Veröffentlichungen besonders auf die Bedeutung der handelnden Beteiligung für das individuelle und organisationale Lernen hingewiesen. Dies geschieht etwa in einem Handbuch für die „Ausbildung zum Prozessbegleiter“ (GROßMANN/ KROGOLL 2007), in Unterstützungsmanuals zur Ausbildung mit Lernaufgaben am Beispiel der Neuordnung der industriellen Elektroberufe (GROßMANN u.a. 2005) und auch mittels einer Veröffentlichung zur „Prozessorientierten Entwicklungsplanung im Betrieb“ (GROßMANN/ KROGOLL 2003).

Im Grunde genommen ist diese Themenbreite weitgehend identisch mit der des Berufspädagogen (Bundesverordnung), der nicht mehr nur „Ausbilder“ im bisherigen, eher einge-

---

<sup>1</sup> Das Konzept wird derzeit auch in Litauen, Ungarn und Großbritannien umgesetzt. Diese Arbeiten werden aus Mitteln der Europäischen Union, LEONARDO Lebenslanges Lernen, Innovationstransferprojekt gefördert und von der Nationalen Agentur, Bildung für Europa, beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn betreut. Förderkennzeichen: DE/07/LLP-LdV/TOI/147006

schränkten Verständnis sein soll, sondern auch Manager und Innovator in unterschiedlichen Bereichen in der Produktion und Dienstleistung.

## 2 Das Konzept des Berufspädagogen-Netzwerks (BeNet)<sup>2</sup>

Die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals ist ein Ziel, das schon viele Jahre von jenen verfolgt wird, die auch nur annähernd mit der Aus- und Weiterbildung befasst sind. In den zurückliegenden Jahrzehnten gab es unterschiedlichste Versuche, auf den Entwicklungsweg des klassischen Ausbilders konzeptionell Einfluss zu nehmen. Dennoch hat sich erst in den letzten fünfzehn Jahren allmählich der Trend durchgesetzt, dass die Aufgabe des Ausbilders nicht einfach nur eine Berufung ist. Ausbilder brauchen schon lange professionelle Unterstützung für ihre Aufgaben. Größere Unternehmen gewähren ihrem Bildungspersonal inzwischen Fortbildungen, in denen diese nicht nur neue Methoden oder Hilfsmittel für die Ausbildungsplanung an die Hand bekommen. In immer stärkerem Maße wird auch die neue Rolle des Personals in der Aus- und Weiterbildung thematisiert. REETZ skizzierte bereits 2002 zukunftsgerichtete Thesen für ein neues Ausbilderverständnis, die im Wesentlichen am Verständnis des Ausbilders als „Lehrer“ Zweifel anmelden. Am deutlichsten formulieren BAUER u.a. (2007) die neuen Aufgaben und legen mit dem „Lernprozessbegleiter“ eine sehr konkrete Alternative zum gängigen „Unterweiser“ vor (2007, 12). Sie nennen „fünf gute Gründe, vom traditionellen Leitbild des unterweisenden Ausbilders Abschied zu nehmen“ (S. 17). Das Ausbildernetz der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) formuliert damit übereinstimmend die neuen Kompetenzen des Ausbilders vom Wissensüber den Didaktikfachmann bis zum kooperativen Lernpartner und Gruppenbetreuer (AUSBILDERNETZ.DE o.J.).

Nach den durchweg positiven Erfahrungen mit Absolventen der Ausbildung zum Ingenieurpädagogen in der DDR und der sehr guten Resonanz auf zwei Modellprojekte des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Hamburg und Bayern, in denen Fortbildungsgänge zum Berufspädagogen entwickelt und erprobt wurden, gab es neue Anstöße zur systematischen Fortbildung des Berufsbildungspersonals. In Bayern entstand eine Maßnahme, die auch wegen ihres didaktisch-methodischen Konzeptes bei Ausbildern gut ankommt. Diese Fortbildung bleibt derzeit aber auf diese Zielgruppe beschränkt. Auf der Basis der Erfahrungen des Hamburger Modellversuchs beim dortigen Berufsförderungswerk (BFW) entwickelte sich zunächst ein Arbeitskreis und dann ein Netzwerk von Interessenten für eine Fortbildung auf diesem im Vergleich zu Bayern inhaltlich höherem Niveau, in der auch die Zielgruppe erweitert wird. Dieses Netzwerk heißt heute berufspädagogen.netzwerk (BeNet) und es arbeiten Bildungsanbieter, Betriebe, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Universitäten und Berufsbildungsexperten darin mit. Seit Anfang des Jahres 2008 ist das Netzwerk an einem einheitlichen Logo erkennbar.

---

<sup>2</sup> [www.berufspaedagogen.net](http://www.berufspaedagogen.net)



Abb. 1: Das Logo des Bundesnetzwerkes berufspädagogen.netzwerk (BeNet)

Zur Zielgruppe des von BeNet unterstützten neuen Berufspädagogen gehören in der Ausbildungspraxis bereits tätige Ausbilderinnen und Ausbilder aber auch kompetente und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Praxisfelder (einschließlich z.B. dem Industriemeister in der Produktion, der bisher noch nicht überwiegend berufsbildnerisch tätig ist). Damit geht BeNet hinsichtlich der Fortbildungsinhalte und der Zielgruppe deutlich weiter als das im Süden noch präferierte Modell.

### **3 Prüfungsteile der Bundesverordnung (Entwurf) vom 05.12.2006**

Die wesentlichen Inhalte und Ziele dieses neuen Berufspädagogen sind im „Entwurf einer Fortbildungsverordnung bzw. Empfehlung für Fortbildungsregelungen zum/r Berufspädagogen/Berufspädagogin“ – gemäß §§ 53 bzw. 54 BBiG – vom 05.12.2006 Bundesverordnung (Entwurf) und in den dort formulierten Prüfungsteilen sichtbar (siehe BERUFSPÄDAGOGEN.NET 2007, 8 – 13).

Zunächst einmal werden dort wesentliche Kernprozesse der Beruflichen Bildung thematisiert. Dazu gehören Prozesse des Lernens, des Planens von Lernen und Bildung sowie das Bildungsmanagement. Handlungsbereiche im berufspädagogischen Handeln sind die Berufsausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung mit Beratung.

Schließlich soll in ausdifferenzierten berufspädagogischen Funktionen hoch spezialisiertes Wissen vermittelt und erworben werden. Betriebliche, fachliche, pädagogische, wirtschaftliche, zielgruppenspezifische und organisatorische Gesichtspunkte sollen dabei berücksichtigt werden (§4, Abs. 7). Hier sind fünf (und ggf. weitere) Spezialisierungen möglich, die von dem Thema Rehabilitation bis zum Thema E-Learning reichen.

Prüfungen sind generell handlungsorientiert zu gestalten. Das bedeutet vor allem, dass die Projektarbeit aus dem Lernprozess der Fortbildung z.B. in Form von Situationsaufgaben auch in der Prüfung im Vordergrund steht.

Anforderungen an die Fortbildung

6

**Didaktische Maßstäbe aus Zielgruppe und Prüfung**

- Handlungsorientierung zum Planen, Durchführen und Beurteilen der eigenen Arbeitsaufgabe vermitteln
- Reflexion über das eigene Handeln und Austausch mit anderen Inhalten und Kompetenzen organisieren
- Bedeutsame Situationen für die Berufsausübung als Bezugspunkte bereitstellen

(Aus dem BeNet-Curriculum)

Lernaufgabensysteme BePäd WS 25 14.03.2008

Abb. 2: Zielgruppe und Prüfung aus dem BeNet-Curriculum

## 4 BeNet Curriculum, Methodenrahmen und Qualitätsfragen

„Im Zentrum der neuen Fortbildungsverordnung Berufspädagoge steht der handlungsorientierte Qualifizierungsprozess: Handlungsspezifische Qualifikationen werden nicht mehr nach ‚Fächern‘ und fachteiligem Wissen vermittelt und geprüft, sondern anhand von ‚berufs- und tätigkeitsspezifischen Situationsaufgaben‘.“ (BERUFSPÄDAGOGEN.NET 2008, 1)

Die Fortbildung Berufspädagogin/Berufspädagoge nach der geplanten Bundesverordnung soll sowohl den Aufbau von Wissen und Handlungskompetenz als auch die Förderung der Persönlichkeit realisieren. Der Berufspädagoge soll eine Entwicklung vom einfachen Vermittler zum kontinuierlichen Lernberater, von der Fachkraft zur Führungskraft nehmen. Das Lernen muss so organisiert werden, dass die Erfahrungen aus der Berufspraxis der Teilnehmer mit einfließen und darauf aufbauend neues Wissen und neue Kompetenzen vermittelt werden können. Insgesamt muss der Anspruch der Nachhaltigkeit erfüllt werden. Lernen erfolgt damit aus der Praxis für die Praxis und nicht mehr nur auf die Prüfung bezogen.

### 4.1 Didaktische Grundsätze handlungsorientierten Lernens

Im Mittelpunkt der BeNet-Fortbildung steht die Handlungsorientierung. Der Mensch soll zum selbständigen Planen, Durchführen und Beurteilen seiner Arbeitsaufgaben befähigt werden. „Lernen in der Fort- und Weiterbildung muss sich auf konkretes berufliches Handeln und die dafür (erforderlichen) vielfältigen notwendigen gedanklichen Operationen sowie auch der gedanklichen Nachvollziehbarkeit des Handelns anderer beziehen.“

Ein solches Lernen ist vor allem an die Reflexion der Vollzüge des Handelns (des Handlungsplans, des Ablaufs, der Ergebnisse) gebunden. Die Reflexion über das eigene Handeln und der kollegiale Austausch fördern die Aneignung von neuen Inhalten und Kompetenzen.

Das BeNet-Curriculum nennt vor diesem Hintergrund sechs typische Orientierungspunkte für die Gestaltung der Fortbildung zum Berufspädagogen:

1. Ein „Lernen für Handeln“ nimmt als Ausgangspunkt Situationen, die für die aktuelle und später neue Berufsausübung bedeutsam sind.
2. Das „Lernen durch Handeln“ geschieht über Handlungen, die möglichst selbst ausgeführt werden können.
3. Beim „selbständigen Lernen“ werden Lernhandlungen von den Lernenden selbständig realisiert und bewertet.
4. Gegenstand der Lernhandlungen soll die „berufliche Wirklichkeit“ sein, die ganzheitlich zu erfassen und gesellschaftlich einzuordnen ist.
5. Lernhandlungen müssen Bezug zu den Erfahrungen der Lernenden herstellen und gesellschaftliche Auswirkungen müssen reflektiert werden („Erfahrungsbezug“).
6. Schließlich sollen auch „soziale Prozesse“ Gegenstand der Lernhandlungen sein, wie zum Beispiel Konfliktbewältigung oder Perspektiven der Berufs- und Lebensplanung.

„Handlungsorientiertes Ausbilden ist ein didaktisches Konzept, das fach- und handlungssystematische Strukturen miteinander verzahnt. Es lässt sich durch unterschiedliche Lehrmethoden verwirklichen, die zielgruppen- und themenorientiert angemessen ausgewählt werden müssen. Dieses setzt voraus, dass die Vermittler der Inhalte über eine Methodenvielfalt verfügen müssen. Nur so ist gewährleistet, dass die Ausbildung von Ausbildern adäquat umgesetzt werden kann.“ (BERUFSPÄDAGOGEN.NET 2008, 2)

## 4.2 Der BeNet-Methodenrahmen

Aus der eigenen langjährigen Arbeit mit Ausbildern und aus bewährten Ausbildungen von Berufspädagogen in den letzten Jahren leiten die BeNet-Anbieter einige wesentliche methodische Ansätze ab. Dieser Methodenrahmen soll für BeNet-Anbieter der Ausbildung von Berufspädagoginnen/Berufspädagogen Maßstab sein. Im Mittelpunkt der Maßnahmen stehen nacheinander mehrere Projekte, die typische Situationen aus der Praxis jedes einzelnen Teilnehmers aufgreifen. Sie werden als Lerngegenstand in der Schulung gemeinsam aufgearbeitet und dann in praktischer Eigenarbeit von jedem einzelnen Teilnehmer lösungsorientiert entwickelt.

Typische Teilnehmer der Fortbildung sind Erwachsene, die bereits ihrerseits eine Berufsausbildung absolviert haben und darüber hinaus unterschiedliche Erfahrung aus Ausbildungs- und Arbeitspraxis mitbringen. Die Fortbildung ist so zu organisieren, dass ein systematischer Erfahrungsaustausch der Teilnehmer stattfinden kann. Dies wird über die gemeinsame Bearbeitung eigener Projekte und andere Methoden erreicht.

Eine BeNet-Fortbildung zum Berufspädagogen ist durch ein systematisches Angebot von Lernhandlungen gekennzeichnet. Durch die eigene Ausarbeitung und Bewältigung von Pro-



jekten und Lernaufgaben erfahren die Teilnehmer konkret, was von ihnen im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeit, nämlich handlungsorientiert Aus- und Weiterzubilden, zukünftig erwartet wird. Es wird Veränderungsbereitschaft durch Erfahrung erarbeitet. Auf der Basis positiver Lernerfahrungen sind die Teilnehmer in der Lage, sich von fest verankerten eigenen, nicht mehr angepassten Konzepten zu lösen.

Handlungen (praktische, aber auch geistige) werden durch Erfahrung und Wissen reguliert. Theorieanteile sind so aktuell zu organisieren, dass sie sowohl hinsichtlich ihrer zeitlichen Einordnung in eine Maßnahme als auch ihrer konkreten Auswahl für den Lernenden einen offensichtlichen Handlungsnutzen sicherstellen („intelligente Wissensvermittlung“). Damit wird dem von Praktikern häufig geäußerten Vorbehalt allzu „akademischer“ Wissensvermittlung ohne konkrete Handlungsrelevanz begegnet.

### **4.3 Qualität der Maßnahmen und Kompetenzen des eingesetzten Personals**

Das Personal, das eine solche Fortbildung realisieren soll, muss selbst über fundierte Erfahrungen mit dem handlungsorientierten Lernen verfügen. Hat ein/e Trainer/in generell Arbeitserfahrungen in der Produktion oder Dienstleistung? Hat er/sie bereits selbst Lernerfordernisse in der Praxis für andere zum Lernen bzw. als Projekt aufbereitet? Hat er/sie Erfahrungen aus eigenem Handlungslernen? Eine Berufspädagogen-Fortbildung ist deshalb nicht vorrangig mit Blended Learning, PC-Arbeit, Powerpoint oder Tafelaufschrieben zu bewältigen, wie dies aktuell bei den ersten rein privatwirtschaftlich organisierten Anbietern auf dem Markt für den neuen Berufspädagogen im Vordergrund zu stehen scheint.

Ebenso werden praktische Erfahrungen der verantwortlichen Lern- und Prozessbegleiter bzw. auch einzelner Fachdozenten aus der Lernorganisation für Dritte erwartet. Sie müssen quasi ein Abbild eines modernen Berufsbildners abgeben, der souverän moderiert, Erfahrungen der Lernenden systematisch organisiert und reflektierte Lernhandlungen sicherstellt. Zugleich muss das durchführende Personal für diese Fortbildung (Trainer) selbst in der Lage sein, die Realität welcher Praxis auch immer (produzierender Betrieb, Handwerk, Dienstleistung, Verwaltung, IT) mit geeigneten Mitteln aufzuarbeiten und in einen handlungsorientierten Lernprozess seiner Teilnehmer in adäquater Weise „einzupflegen“.

Es ist ein großer Fortschritt, dass es erstmals seit Jahrzehnten möglich ist, die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals systematisch voranzubringen. Umso mehr ist es von großer Bedeutung, dass nun auch die Qualität der „Lehre“ dem hohen Anspruch der neuen Fortbildung ihrerseits gerecht wird.

### **4.4 Lernformen und Lernorte**

Aus den formulierten Methoden und Prinzipien ergeben sich typische Lernformen und eine Präferenz für bestimmte Lernorte, die hier kurz zusammengefasst werden.

#### **1. Externer Lernort**

Die gemeinsame Ausarbeitung geeigneter Projekte und Lernaufgaben, die Bereitstel-

lung notwendigen handlungsleitenden Wissens, die kollektive Erarbeitung geeigneter Bewältigungsstrategien und der Erfahrungsaustausch erfordern ein entsprechendes Maß an Präsenzterminen für die Teilnehmer. Hier ist abzuwägen, ob über das Jahr verteilte Wochenendtermine (Freitag/Samstag), Blöcke über mehrere Tage in einer Woche oder regelmäßig verteilte Abendtermine gewählt werden. Der Anbieter soll sich hier von den Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Teilnehmer bzw. ihrer Praxisbedingungen leiten lassen.

## 2. Lernort Betrieb

Die Erarbeitung von Projekten im praktischen Feld wird in der Regel in dem Arbeitsbereich vor Ort erfolgen, in dem ein Teilnehmer beruflich tätig ist. Solche Handlungserfahrungen sind nicht nur für die Erarbeitung konkreter Methoden und Werkzeuge wichtig. Sie sind auch unverzichtbar für die eigenständige Entwicklung verallgemeinerbarer Strategien und Konzepte, die zwar in Lehrbüchern zusammengefasst sein, aber doch nur auf der Basis konkreter Einzelerfahrung handlungsleitend wirksam werden können.

## 3. Selbstgesteuertes Lernen

Die geschilderten Methoden der Organisation von Lernhandlungen, des Erwerbs von Handlungskompetenz und von Lehr- und Lernstrategien orientieren sich flexibel an den gegebenen Praxisfeldern der Teilnehmer. Eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung und Individualisierung des Lernens und der Entwicklung der Teilnehmer ist die individuelle Eigenarbeit. Sie erfolgt in Eigenregie der Lernenden und im vorgegebenen organisatorischen Rahmen des Lernens im betrieblichen Praxisfeld und während der Präsenztermine. Diese Form des Lernens muss durch angepasstes Lernmaterial, Feedback, Checklisten und Quellenhinweise sowie persönliche Lernbegleitung unterstützt werden.

## 4. Lernbegleitung und Fernlernen

Die Begleitung der Teilnehmer in ihren Lernprozessen muss im Wesentlichen durch persönliche Betreuung erfolgen. Fernunterricht oder E-Learning sind nur in sehr begrenztem Maße denkbar. Aber auch hier ist sicherzustellen, dass praktische Lerntätigkeiten überwiegen und diese grundsätzlich der Ausgangspunkt für ausgewähltes Fern- und E-Learning sind. Persönliche Betreuung im Kontext der Lerneinheiten muss gewährleistet sein (Prinzip des Lernprozessbegleiters).

# 5 Aufgabenorientiertes Lernen für Berufspädagogen

## 5.1 Das Lernaufgabenkonzept

Das Konzept des aufgabenorientierten Lernens ist in einigen seiner Grundansätze an sich nicht neu. Z.B. ist heute jedem Ausbilder die „Projektmethode“ ein Begriff. Diese ist Produkt mehrerer BIBB-Modellversuche und hat dem handlungsorientierten Lernen in der Ausbildungspraxis seit den 80er Jahren einen beachtlichen Schub gegeben (vgl. HOLZ u.a. 1990).



In der DDR, insbesondere in der Schule der Dresdener Arbeitspsychologen, wurden ähnliche, differenziertere und sehr konsequent methodisch angelegte Trainingsverfahren entwickelt, die ebenfalls eine große Unterstützung für viele Ausbilder brachten. Sie sind unter dem Begriff der „psychoregulativ akzentuierten“ Trainingsverfahren zusammengefasst und insbesondere von Prof. Wolfgang Skell und Mitarbeiter/-innen konsequent in die Praxis transferiert worden. Diese Arbeiten wurden aktualisiert und zusammengefasst in HACKER/ SKELL (1993).

Das Lernaufgabenkonzept wurde vor gut zwanzig Jahren für konkrete, besonders schwierige Praxisanforderungen (CNC für Nichtgelernte) ausgearbeitet. Es vereint erstmals Didaktik und Methode unter tätigkeitspsychologischer Perspektive. Die Entwickler der Projektmethode und der Dresdener Trainingsverfahren haben dieses Konzept als ein ganzheitliches, die bisherigen überwiegend methodischen Zugänge zu einem übergreifenden Lernansatz zusammenfassendes Verfahren bezeichnet. Betriebliche Praktiker, die erstmals mit einem Lernaufgabensystem unmittelbar, in eigener Entwicklungsaktivität in Berührung kommen, sind übereinstimmend von der hohen Systematik dieses Ansatzes angetan (vgl. z.B. COGENT 2006; KROGOLL/ GROßMANN 2005, 125-126).

The slide is titled "Das Lernaufgabenkonzept" and features a central circle with the number "9". It contains five bullet points:

- Lernaufgaben sind Lernen organisierende Modelle von Arbeitsaufgaben, Situationen oder Prozessen
- Lernaufgaben werden als Eingriffspunkte für systematische Lerntätigkeiten organisiert
- Lernaufgabensysteme bestehen aus mehreren, gestuften Lernaufgaben gleicher Grundstruktur
- Lernaufgaben organisieren theoretisches Wissen entlang den praktischen Handlungserfordernissen
- Lernaufgaben dienen dem Erwerb neuen Handlungswissens und neuer Erfahrungen

At the bottom, it includes the text "Lernaufgabensysteme BePäd WS 25" and the date "14.03.2008".

Abb. 3: Das Lernaufgabenkonzept

Die Besonderheit eines Lernaufgabensystems besteht darin, dass es auch einen komplexen Lerngegenstand (Arbeitsaufgabe, Arbeitsprozess) vollständig und immer ganzheitlich für die Bewältigung durch Lernende aufbereitet. In einem solchen Fall wird der umfangreiche Lerngegenstand über mehrere, unterschiedlich komplexe Lernaufgaben für die Aneignung erschlossen. Entscheidend dabei ist, dass jede einzelne Lernaufgabe die gleiche Grundstruktur der ursprünglichen Arbeitsaufgabe aufweist. Dadurch wird vermieden, dass der Lerngegenstand von seinem ursprünglichen Ganzen in seine Einzelteile aufgeteilt wird, die dann nur noch zusammenhanglos jeweils für sich gelernt werden. Lernen wird konsequent als eine zusammenhängende Aneignung neuer Anforderungen organisiert. Wir sprechen von einem Lernaufgabensystem, wenn in diesem Sinne mit ganzheitlichen, gestuften Lernaufgaben

gearbeitet wird, denen strikt an der Lernlogik orientiert Methoden und Theorieanteile zugeordnet werden.

Die Gemeinsamkeit von Projektmethode, den speziellen Dresdener Trainingsverfahren und dem Lernaufgabenkonzept liegt in der Zielsetzung, Lernen als Tätigkeit zu organisieren. Lediglich der Anspruch ist unterschiedlich. Während die Methoden bzw. Trainingsverfahren jeweils begrenzte, recht kurzzyklische Ausschnitte aus dem (zu bewältigenden) Arbeitsleben aufgreifen, beansprucht ein Lernaufgabensystem, eine uneingeschränkt vollständige Arbeitsaufgabe bzw. Prozessanforderung für ein tätiges Lernen aufzubereiten. Dieses Konzept entwickelt seine Stärke insbesondere auch bei der Aneignung neuer Lerngegenstände.<sup>3</sup>

## 5.2 BeNet-Handlungsorientierung und Lernaufgabensysteme

Das BeNet-Curriculum für die Fortbildung zum neuen Berufspädagogen nach der Bundesverordnung ist unabhängig vom hier vertretenen Lernaufgabenkonzept entstanden. Dort sind umfangreiche praktische Erfahrungen der Ausbilder und Dozenten der Anbieter BFW Hamburg (Berufsförderungswerk) und bfw (Berufsfortbildungswerk des DGB) eingeflossen. Es verwundert deshalb nicht, dass deren Konsequenzen hinsichtlich der Gestaltung handlungsorientierten Lernens sich mit den Grundüberlegungen von Lernaufgabensystemen in vielen wesentlichen Punkten treffen. Denn das Konzept der Lernaufgabensysteme ist ein Verfahren, das seit seiner erstmaligen Ausarbeitung darauf setzt, dass es mit den Praktikern in den Betrieben entsteht und dass es die erforderlichen Lerntätigkeiten dann auch „vor Ort“ organisiert.

Die Frage, welchen Nutzen das Konzept der Lernaufgabensysteme für eine handlungsorientierte Fortbildung zum Berufspädagogen bringen kann, ist am einfachsten mit der Entstehungsweise eines Lernaufgabensystems beantwortet. Ein Lernaufgabensystem ist in der Regel Produkt einer intensiven Zusammenarbeit von Experten für einen Lerngegenstand (Arbeitsaufgabe, Arbeitssituation, Arbeitsprozess) und Experten für die tätigkeitsorientierte Aneignungslogik. Gemeinsam wird anhand der Metaplanmethode der Lerngegenstand in seiner Grundstruktur und dann in seinen wesentlichen Einzelteilen analysiert und „in Form“ gebracht. Diese „Form“ ist zunächst eine Lernaufgabe, die sämtliche Anforderungen und Teilhandlungen strukturiert abbildet. Sie ist aber in der Regel zu komplex, um in „einem Stück“ (ganzheitlich) über Lerntätigkeiten angeeignet werden zu können. Deshalb werden „genetische Vorformen“ dieser ursprünglichen, von uns „Gesamtlernaufgabe“ genannten Fassung konstruiert. Sie weisen unterschiedliche Komplexität auf. Die gemeinsame Genetik dieser Vorformen ist die im ersten Schritt ermittelte typische Handlungsstruktur. Sie bleibt in allen reduzierten Lernaufgaben unverändert und sichert deshalb deren Ganzheitlichkeit.

---

<sup>3</sup> Wir unterscheiden uns hier von einem Konzept „Arbeits- und Lernaufgabe“, das für bereits aktuell qualifizierte Personen (Auszubildende oder Arbeitende) Übungsaufgaben ähnlich einem Projekt bereitstellt, die erworbene Kompetenzen auffrischen bzw. über die organisierte Routine vertiefen sollen (vgl. Howe u.a. 2002).

Ein häufig geäußertes Einwand bei einem Verfahren, das sich wie das Lernaufgabenkonzept zunächst an den objektiven Anforderungen orientiert, ist eine vermeintliche Vernachlässigung der Individualität beim Lernen. Diese Sorge ist aber unbegründet. Denn die an einer solchen Ausarbeitung beteiligten Experten tragen auch bei der genaueren Ausgestaltung der gestuften, reduzierten Lernaufgaben zu einer wesentlichen Individualisierung des Ergebnisses bei. Welche Anforderung in einer einzelnen Lernaufgabe des Systems enthalten, welche spezifische Methode jeweils ausgewählt und welcher konkrete Auftrag eine Lernaufgabe auszeichnet, wird sehr individuell nach der Zielgruppe entschieden. Das Ausmaß einer reduzierten Lernaufgabe und die Differenz von Stufe zu Stufe orientiert sich an den Kompetenzen, Erfahrungen aber auch Schwächen der Lernenden, für die das Lernaufgabensystem entsteht. Letztendlich geben Lerngegenstand und Zielgruppe dem Ausbilder den Maßstab in die Hand für sein Angebot an zu bewältigenden Lerntätigkeiten.

Eine solche Frage der Individualisierung ist auch entscheidend in der Gestaltung einer Fortbildung zum Berufspädagogen, in der sich erwachsene Menschen mit großen, aber jeweils sehr individuell ausgeprägten Erfahrungen in einer Lerngruppe wiederfinden.

## **6 Konkrete Möglichkeiten der Nutzung von Lernaufgabensystemen in der Berufspädagogenfortbildung**

Für die Fortbildung zum Berufspädagogen sind Lernaufgaben auf mindestens zwei Ebenen denkbar:

Die Lerneinheiten bzw. -prozesse in der Fortbildung können selbst in Form von systematischen Lernaufgaben gestaltet werden, die sich an den Praxisfeldern der Teilnehmer orientieren. Die Fortbildung Berufspädagoge kann also selbst als Lernaufgabensystem gestaltet werden. (a) Für die Teilnehmer der Fortbildung kann die moderierte Ausarbeitung eigener Lernaufgabensysteme in ihrem unmittelbaren Praxisfeld auf verschiedenen Stufen zu einem in der Tat handlungsorientierten Lernen führen. (b)

Konkreter formuliert kann das Konzept der Lernaufgabensysteme in der Fortbildung zum Berufspädagogen (und auch in Ausbilderschulungen bisheriger Prägung) in unterschiedlicher Weise zum Tragen kommen. Dabei kann sich der Lerner in der Fortbildung aus verschiedenen Blickwinkeln mit unterschiedlich hohem Anteil an Eigenaktivität mit dem Lernaufgabengedanken befassen.

### **1. Erfahrung aus der Sicht des Lerners**

In der Fortbildung zum Berufspädagogen wäre es die einfachste Ebene aufgabenorientierten Lernens, würde der Teilnehmer in einem fertigen Lernaufgabensystem lernen. Das bedeutet, dass bestimmte Lerngegenstände als Lernaufgabensystem aufgearbeitet sind und dieses je nach Gegenstand und Anforderung ein bestimmtes Maß an fremd- und selbstgesteuertem Lernen zulässt. In diesem Fall haben die Trainer der Fortbildung ein Lernaufgabensystem für den aktuellen Lerngegenstand erarbeitet und setzen es in

geeigneter Weise ein. Die Teilnehmer der Fortbildung machen sozusagen ihre ersten Erfahrungen mit dem Konzept aus der Sicht der Lernenden.

2. Erfahrung aus der Sicht des Handlungsexperten

Diese erste eigene, individuelle Erfahrung und der Austausch mit den anderen Teilnehmern der Berufspädagogenfortbildung ist dann eine gute Motivation für die Erarbeitung eines eigenen Lernaufgabensystems am Beispiel eigener Arbeitspraxis als Lerngegenstand. Die Ausarbeitung wird dabei vom Trainer moderiert. Der lernende Teilnehmer wiederum begibt sich aktiv in die Rolle des Handlungsexperten (für die Arbeitsaufgabe) und erlebt zugleich die Rolle des Moderators – allerdings passiv - für das Lernaufgabensystem. Die Schritte zum Lernaufgabensystem werden erstmals gemeinsam praktiziert. Diese Arbeit reicht bis zur Formulierung des notwendigen Trainerhandbuchs.

3. Erfahrung aus der Umsetzung des Trainings für Dritte

Eine deutliche Steigerung des Erfahrungsnutzens ist die Umsetzung dieses fertigen Lernaufgabensystems in der Praxis. Das bedeutet, dass der Handlungsexperte seine eigene Arbeitsaufgabe in eine geeignete Lernlogik gebracht hat und sie nun selbst in der Rolle des Lernprozessbegleiters bzw. Trainers erprobt. D.h., er vermittelt den Lerngegenstand mit Hilfe des Lernaufgabensystems an Dritte. Er organisiert also zuerst an Dritte dem Lerngegenstand adäquate Lerntätigkeiten. Zugleich lernt er selbst in der Weise, wie es das Lernaufgabenkonzept generell vorgibt: Er realisiert eigene Lerntätigkeiten auf der Ebene des Trainers.

4. Metaebene Train the Trainer

Im Ergebnis der Erfahrungen auf diesen unterschiedlichen Stufen 1 – 3 ist der lernende Teilnehmer einer Fortbildung nun in der Lage, die Rolle des Moderators selbst zu übernehmen. Das bedeutet, dass er nun mit einem anderen Handlungsexperten dessen Lernaufgabensystem einschließlich Trainerhandbuch ausarbeitet.

In der Praxis kann das heißen, dass ein Berufspädagoge in der Aufgabe als Ausbilder einem Dritten, etwa einem nebenberuflichen Ausbilder vor Ort im Betrieb, das Arbeiten mit Lernaufgaben handlungspraktisch vermittelt.

Z.B. kann ein Lernaufgabensystem mit dem nebenberuflichen Ausbilder als Handlungsexperte und dem berufspädagogischen Experten (z.B. dem hauptamtlichen Ausbilder) gemeinsam entwickelt und dann in Arbeitsteilung (Handlungsexperte, pädagogischer Experte) umgesetzt werden.

Stufen 1 – 4 sind Beispiele für typische „Projekte“, die in der Fortbildung zum Berufspädagogen zum Einsatz kommen können. So wäre es möglich, die durchaus anspruchsvolle Materie der Theorien handlungsorientierten Lernens überwiegend in der Praxis zu vermitteln.

Das BeNet-Curriculum drückt überzeugend den tätigkeitsbezogenen Ansatz beim Lernen aus. Es wäre auch beim Lernen auf höherem Niveau nicht befriedigend, einem handlungspraktischen Lernteil, aus welchen Gründen auch immer, „theoretische Grundlagen“ vorzuziehen bzw. vorzuschicken. Diese – zum Teil in der Weiterbildung verbreitete – „Flucht“ aus der

handlungstheoretischen Wirklichkeit lässt sich bei konsequenter Nutzung des Lernaufgabenprinzips auf verschiedenen Ebenen des Lernens vermeiden. So kann auch auf der anspruchsvolleren Ebene des BeNet-Berufspädagogen mit dem Bezug auf die breiten Möglichkeiten des Lernaufgabenkonzeptes ein durchgängiges handlungsorientiertes Lernen realisiert werden. Es liegt in der Anlage des aufgabenorientierten Lernens, dass Lernaufgabensysteme in der Fortbildung zum Berufspädagogen sowohl Werkzeug als auch Lerngegenstand sind.

## Literatur

AUSBILDERNETZ.DE (o.J.). Rollen und Aufgaben des Ausbilders. Nürnberg.

BAUER, H. G./ BRATER, M./ BÜCHELE, U./ DUFTER-WEIS, A./ MAURUS, A./ MUNZ, C. (2007). Lernprozessbegleitung in der Ausbildung. Bielefeld.

BERUFSPÄDAGOGEN.NET (2007): Berufspädagoge/Berufspädagogin – Für eine Professionalisierung des Berufsbildungspersonals (Broschüre). Gerlingen.

BERUFSPÄDAGOGEN.NET (2008): Curriculum. Online:  
[http://berufspaedagogen.net/pdf/BeNet\\_Curriculum.pdf](http://berufspaedagogen.net/pdf/BeNet_Curriculum.pdf) (20-07-2008).

COGENT (2006): K+S-Mitarbeiter entwickeln Lernaufgabensysteme. StanzPresse. Sachsenheim

GALA e.V, Gesellschaft aufgabenorientiertes Lernen für die Arbeit e.V., Gerlingen. Online:  
<http://www.gala-gerlingen.de> (20-07-2008).

GROßMANN, N./ KROGOLL, T. (2003): Prozessorientierte Entwicklungsplanung im Betrieb. Bielefeld.

GROßMANN, N./ KROGOLL, T./ MEISTER, V. (2005): Ausbilden mit Lernaufgaben, Band 1, Lernaufgaben erstellen. Konstanz.

GROßMANN, N./ KROGOLL, T./ MEISTER, V./ DEMUTH, B. (2005): Ausbilden mit Lernaufgaben, Band 2, Lernaufgabensystem Betriebserkundung. Konstanz.

GROßMANN, N./ KROGOLL, T./ MEISTER, V./ DEMUTH, B. (2005): Ausbilden mit Lernaufgaben, Band 3, Lernaufgabensystem zur prozessorientierten Vermittlung von Fachinhalten. Konstanz.

HACKER, W./ SKELL, W. (1993): Lernen in der Arbeit. Berlin, Bonn.

HOLZ, H./ KOCH, J./ NEUBERT, R. (1990): Die Projektmethode in der betrieblichen Ausbildung gezielt einsetzen. Berufsbildung Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. Jg. 44, Sonderheft 1, 45 – 56.

HOWE, F./ HEERMAYER, R./ HEUERMAN, H./ Höpfner, H.-D./ RAUNER, F. (2002): Lern- und Arbeitsaufgaben für eine gestaltungsorientierte Berufsbildung (Band 1). Konstanz.

KROGOLL, T./ GROßMANN, N. (2005): GALA-Lernaufgaben: Geschichte, Praxis und Perspektiven. In: ALBRECHT, G./ BÄHR, W.H. (Hrsg.): Berufsbildung im Wandel. Zukunft gestalten durch Wirtschafts-Modellversuche. Berlin/Bonn, 124 – 146.

KROGOLL, T./ GROßMANN, N. (2006): GALA-Lernaufgabensysteme multiplizieren Erfahrungswissen und Prozesse im Betrieb. In: DEHNBOSTEL, P./ LINDEMANN, H.-J./ LUDWIG, C. (Hrsg.): Lernen im Prozess der Arbeit in Schule und Betrieb. Münster, 301-319.

REETZ, L. (2002): Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrieben. Heinrich Schanz zum 75. Geburtstag. ZBW 98, 3