
KRÄENBRING, René:

**Lernprozessbegleitung in der beruflich-
betrieblichen Bildung.**

**Theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse
am Beispiel des Modellversuchs „Qualitätsentwicklung
und –sicherung in der Maler- und Lackiererausbildung
(MLQuES)“**

Schriftenreihe Betriebliche Personalentwicklung und Weiterbildung
in Forschung und Praxis, Bd. 16
Hamburg: Verlag Dr. Kovač 2013
334 S., ISBN 978-3-8300-7242-3, 89,90 EUR



Rezension von Gerhard ZIMMER, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Seit zwei Jahrzehnten werden die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen und die Förderung lebenslangen Lernens diskutiert und in Bildungsreformen umgesetzt. Die Gründe dafür sind die erhöhten Qualifikationsanforderungen durch die hohe Innovationsgeschwindigkeit der informationstechnischen Automatisierung der Produktions- und Dienstleistungsprozesse und die dadurch hervorgebrachte „Erweiterung der Entwicklungs- und Gestaltungsspielräume im Arbeitsprozess“ (15). Diese Entwicklungen sind politisch in der Europäischen Union aufgegriffen worden. Mit der im Jahr 2000 beschlossenen Lissabon-Agenda soll die Gemeinschaft „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ werden. Um das dafür notwendige Humankapital zu schaffen, soll oberstes Ziel aller Bildungsgänge die Ausbildung der ‚Employability‘ (Beschäftigungsfähigkeit) sein. Diese ist entsprechend den entwickelten Standards des ‚European Qualification Framework‘ (EQF) und dem darauf basierenden Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) für lebenslanges Lernen (2011) auf acht Niveaustufen aufgeteilt. Und mit dem ‚European Credit System for Vocational Education and Training‘ (ECVET) soll der erreichte ‚Learning Outcome‘ in der beruflichen Bildung gemessen werden. Im neuen Berufsbildungsgesetz von 2005 ist diesen Entwicklungen entsprechend Rechnung getragen: § 1 (3) bestimmt, dass die „Berufsausbildung [...] die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln [hat]. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Diese Entwicklungen eröffnen zwar, wie der Verfasser mit Verweis auf Karin Büchter und Martin Kipp (2009) schreibt, „aus der Perspektive der Pädagogik die Möglichkeit, Leitbilder der Reformpädagogik wieder aufzugreifen [...], weil sich dadurch partizipative, emanzipatorische und persönlichkeitsbildende Elemente in die Arbeitstätigkeit integrieren lassen“ (15),

aber im Gegensatz dazu, und dies ist dabei zu berücksichtigen, können die mit den begonnenen Reformen verbundene Standardisierung der Lernergebnisse und Ökonomisierung der Lehr- und Lernprozesse zugleich die Realisierung dieser Möglichkeiten gefährden oder gar unmöglich machen. Zwar kann „ein Großteil der Steuerungsfunktionen für das Lernen vom Bildungspersonal [...] an den Auszubildenden [...] abgegeben“ werden, aber der genannte Gegensatz kann auch die pädagogische Begleitung der Lernprozesse beeinflussen, „die unmittelbar mit der Bewältigung des Arbeitsprozesses verknüpft sind“ und „von konkreten beruflichen Handlungsproblemen und -zielen aus[gehen]“ (16). „Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Lernprozessbegleitung“ war bisher im Wesentlichen auf der Anwendungsebene verblieben und „weder theoretisch noch empirisch systematisch begründet bzw. erforscht worden“ (19). Es ist daher der Anspruch des Verfassers, eine theoretische und empirische „Fundierung der Lernprozessbegleitung aus wissenschaftlicher Perspektive“ zu liefern (17). Seine zentrale Frage ist: „Welche Rolle nimmt der Lernprozessbegleiter während der Lernprozessbegleitung ein und inwieweit ist eine Berufsfachlichkeit des Lernprozessbegleiters für die Lernprozessbegleitung notwendig?“ (21)

Dazu werden zunächst die lerntheoretischen Perspektiven der Lernprozessbegleitung aufgeschlüsselt. Zunächst werden die Klassen von Wissen bestimmt, deren Verknüpfungen zu beruflichen Handlungskompetenzen führen: Theoriewissen versus Erfahrungswissen, explizites versus implizites Wissen, objektives versus subjektives Wissen (27ff.). Sodann werden die psychologischen Lerntheorien (behavioristische, kognitivistische und konstruktivistische) (32ff.) und die pädagogischen Lehr-Lerntheorien (40ff.) in den Blick genommen sowie die Theorien des selbst organisierten und selbst gesteuerten Lernens (43ff.) und die dafür erforderliche Entwicklung der Selbstlernkompetenz (51ff.). Für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen in der beruflich-betrieblichen Bildung ist insbesondere die Gestaltung erfahrungsorientierten Lernens, wie sie z. B. das Lernen im Prozess der Arbeit bietet, wichtig. Wobei die Reflexion der Erfahrungen am Lernort Arbeitsplatz mit dem Lerngegenstand Arbeitsprozess in Kommunikation mit der Lernprozessbegleitung sowohl zum reflektierten Wissen wie auch zur Anregung weiterer Lernprozesse in Praxis und Theorie führt. Die Lernprozesse können je nach Lernziel und Lerngegenstand arbeitsgebunden, arbeitsverbunden oder arbeitsorientiert sowie formal oder informell organisiert und konzipiert sein. Dabei unterstützt die pädagogische Begleitung der Lernprozesse die personenbezogene Kompetenzentwicklung, wobei nicht die Vermittlung der Lerninhalte, sondern die Entwicklung der Selbstlernkompetenz der Lernenden bzw. Auszubildenden das Ziel ist. Die Lernprozessbegleitung gibt die Orientierung für die Reflexion und Strukturierung der subjektiven Lernprozesse. Von der Lernprozessbegleitung ist die Lernberatung zu unterscheiden, deren Gegenstand vor allem die Beratung in fachlichen Fragen und Problemen ist. Bisher „gibt es nur wenige Beschreibungen von in der Praxis entwickelten Konzepten der Lernprozessbegleitung, die sich für eine theoretisch fundierte Untersuchung eignen“ (135), von denen einige im Bereich der IT-Weiterbildung und der Logistik-Ausbildung analysiert werden.

Aus diesen Analysen werden u.a. die Schlussfolgerungen gezogen, dass

- sich „eine Rollenveränderung des Bildungspersonals in Richtung Beratung und Begleitung an[deutet]“, die „den Weg in Richtung eines selbst gesteuerten und selbst organisierten

Lernens [weist]“ (195);

- die „völlige Öffnung“ der Lernprozesse „die Gefahr [birgt], dass unter Umständen keine Zertifizierungen möglich sind, da durch die Vielzahl der möglichen Lernergebnisse keine vergleichbaren Ergebnisse erzielt werden können“ (196);
- der „Abgleich zwischen individuellem Interesse des Lerners und formalen Anforderungen im Qualifizierungsprozess [...] vom Lernprozessbegleiter ein hohes Maß an Übersicht über den Verlauf des Qualifizierungsprozesses und dessen formale Anforderungen [fordert]“ (201)

An dem durchgeführten Modellversuch „Qualitätsentwicklung und -sicherung der Ausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk waren 18 Ausbildungsbetriebe des Hamburger Maler- und Lackiererhandwerks aktiv beteiligt; und für die Implementierung der Lernprozessbegleitung wurden daraus zwei kleine und zwei große Betriebe ausgewählt (238). Die Auswertung der wissenschaftlichen Begleitung und der Ergebnisse hat im Blick auf den in der modernen Arbeitswelt erforderlichen selbst organisierten Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen ergeben, dass die Lernenden „in der Lernprozessbegleitung die Rolle des passiven Lerners auf[geben] und [...] Verantwortung für den eigenen Lernprozess [übernehmen]“ (278). Und „die Möglichkeit der Gestaltung des eigenen Lernprozesses [führte] zu einer erhöhten Motivation“ der Lernenden [ebd.]. Es hat sich auch gezeigt, dass eine personelle Aufteilung zwischen Fachberatung und Lernprozessbegleitung nicht sinnvoll ist, da es „zu viele inhaltliche Überschneidungen gibt“ (279). Der „eigentliche Wert der Rolle des Lernprozessbegleiters [entfaltet sich] aber gerade an der inneren Balance zwischen der ‚gesetzten‘ beruflichen Fachlichkeit, die im Fachberateraspekt zutage tritt, und der Begleitung des Lerners, der sich im Begleiteraspekt finden lässt. Besonders der Begleiteraspekt setzt das ‚neugierige‘ Kennenlernen des Wissenskonstrukts des Lerners durch den Lernprozessbegleiter voraus und macht ihn zum lernenden Begleiter des Lernprozesses.“ (ebd., Hervorhebung im Original)

Das Ergebnis der hier vorgelegten theoretischen Analysen und empirischen Untersuchungen in Modellversuchen zur Lernprozessbegleitung in beruflich-betrieblichen Ausbildungsprozessen ist, „dass die Lernprozessbegleitung ein hohes Potenzial für die berufliche Aus- und Weiterbildung besitzt, aber aufgrund ihrer hohen Komplexität in der Umsetzung noch entwicklungsfähig ist“ (283). Daher ist zu empfehlen, dieses Buch als Anregung für eine entscheidende Verbesserung der Vermittlung und des subjektiven Erwerbs beruflicher Handlungskompetenzen entsprechend den oben kurz skizzierten ganzheitlichen Qualifikationsanforderungen moderner Arbeitsprozesse zu nehmen.

Diese Rezension ist seit dem 6.9.2014 online unter:

http://www.bwpat.de/rezensionen/rezension_10-2014_kraeenbring.pdf