

SCHEMME, Dorothea, NOVAK, Hermann & GARCIA-WÜLFING, Isabel (Hrsg.):

**Transfer von Bildungsinnovationen -
Beiträge aus der Forschung.**

Berichte zur beruflichen Bildung,
Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn.
Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2017.

267 S., 31,90 EUR,
ISBN 978-3-7639-1187-5, E-Book 978-3-7639-5815-3



Rezension von Gerhard ZIMMER, Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Der Transfer von Bildungsinnovationen, die in öffentlich geförderten Modellversuchen entwickelt und erprobt wurden, hat das Ziel, die Erfolge der Innovationen in die qualitative Verbesserung der Praxis der beruflichen Aus- und Weiterbildung wirkungsvoll umzusetzen, was in der Vergangenheit oft nicht gelungen ist, worauf Reinhold Weiß, Ständiger Vertreter des Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung und Forschungsdirektor, im Vorwort hinweist.

Damit der Transfer gelingt, ist es notwendig, sowohl die empirische Transferforschung zu erweitern als auch erfolgreiche Transferverfahren zu entwickeln (Novak/Schemme, 9-12). Das Problem ist, wie Schemme (13-38) ausführt, wie das Einwirken der Wissenschaft und Praxis der Modellversuche auf die Aus- und Weiterbildung in anderen Unternehmen und Bildungseinrichtungen gestaltet werden kann, welche Möglichkeiten wie zu nutzen und welche Grenzen wie zu überwinden sind. Dazu reiche es nicht, nur die Idee, das entwickelte Modell, die erzielten Ergebnisse und Leitlinien als Information bereitzustellen, vielmehr sind auch Kommunikationsangebote notwendig, um die Innovationen in die Strukturen und Kontexte anderer Betriebe und Bildungseinrichtungen erfolgreich einführen zu können. Michael Ehrke hält es daher für notwendig, „dass es eine eigenständige und geförderte Transferforschung gibt, die sich nur mit dieser Aufgabe beschäftigt: Wie kommt eine Innovation bei einem potentiellen Anwender an?“ (45) Da jede Innovation ein sozialer Prozess ist, sei es notwendig, dass schon in die berufliche Ausbildung der Erwerb von „Innovationskompetenz“ als ein Lernziel eingeplant wird (48f.).

Für die „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Förderung des Transfers von bereits erprobten Berufsbildungsinnovationen in die betriebliche Praxis von Klein- und Mittelbetrieben“ wurde der Modellversuch „Transfer plus“ durchgeführt (Novak, 53-80). Da der Transfer kein einfacher Übertragungsprozess ist, ist ein jeweils eigener betrieblicher Planungsprozess auf der Grundlage der aus einem Modellversuch gewonnenen Erkenntnisse durchzuführen. Der Transfer „beginnt damit, dass Grenzen und Probleme des bisher Praktizierten, Gewohn-

ten und Bekannten auftreten und bewusst werden, die Möglichkeit von Veränderungen in Betracht gezogen sowie erprobt wird, um schließlich (erst) in einen neuen Entwicklungspfad zu münden“ (Böhle, 85). Dabei sind die Ziele, Bedingungen, Ressourcen, Einflussfaktoren und möglichen Risiken für die Einleitung der neuen Qualifizierungsprozesse zu bedenken. Damit dies gelingen kann, ist immer eine vorausgehende und/oder begleitende Weiterbildung des Aus- und Weiterbildungspersonals notwendig. Diese Weiterbildung hat die neuen Entwicklungen der Arbeitsprozesse, Arbeitsverhältnisse, Anforderungen und Kompetenzen in den Blick zu nehmen und zur Gestaltung der entsprechenden aufgabenorientierten Didaktik und berufspädagogischen Handlungen zu befähigen, damit die Auszubildenden und Beschäftigten die neuen erweiterten Kompetenzen erfolgreich erwerben können (Zimmer, 91-107).

In dem Projekt „Lernender Forschungszusammenhang“ hat Joachim Ludwig ein interdisziplinäres Verfahren entwickelt, „das anwendungsorientiert den Wissenschaftstransfer in die betriebliche Praxis verbessert und möglichst geringe Qualitätsregulationsprobleme [...] schafft“ (112). Dies erfolgt in drei Werkstätten: In der „Problemdefinitionswerkstatt“ (115ff.) wird die Problembeschreibung des Unternehmens zum Ausgangspunkt genommen und in eine Fallstudie verwandelt, in der geprüft wird, ob und wie die Ergebnisse aus Modellversuchen genutzt werden können. In der „Interpretationswerkstatt“ (117ff.) wird geklärt, „inwieweit die für einen Transfer anstehenden Modelle eine angemessene Lösungsperspektive für die analysierten typischen Handlungsproblematiken und betrieblichen Strukturen darstellen, ob Modifizierungen oder ganz andere Ansätze erforderlich werden“ (119). In der „Beratungswerkstatt“ (119ff.) sind die Handlungsproblematiken im Praxisfeld der Ausgangspunkt für die Begründung neuer Handlungsoptionen und die Erweiterung der Handlungskompetenzen. Am Beispiel von zwei Modellversuchen beschreibt Thomas Reglin (127-136), dass durch die Verbindung von Kreativität und Aktion ein innovativer Transfer gelingen kann. In weiteren Transfererfahrungen hat sich gezeigt, wie Werner Fricke (139-153) berichtet, dass ‚Lernende Netzwerke‘ gute Träger eines Transfers von Modellversuchsergebnissen sein können. Denn jeder „Transfer erfordert Lernprozesse im Sinne der Verknüpfung von Lernen und Handeln im Entwicklungs- wie im Anwendungsprozess“ (144). Daher sollten Transferpartner bereits frühzeitig in die Entwicklung einbezogen werden, weil „Lernen aus authentischen Erfahrungen statt aus Texten und Handlungsanleitungen“ (150f.) erfolgreicher ist. Dazu hat Joachim Ludwig (siehe oben) mit den drei Werkstätten beispielgebend ein Wissenschaft und Praxis verbindendes und praktisch realisierbares Verfahren entwickelt.

Im Unterschied zu den Transferproblemen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung berichtet Martin Fischer über die „Erfahrungen und Erkenntnisse zum Transfer von Modellversuchen in der schulischen Berufsbildung“ (155-177). In den schulischen Modellversuchen ging es mehrheitlich um die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Lernfeldansatzes. Dabei gab es gravierende Probleme: Selbst in den Modellversuchsschulen war der Transfer keine Selbstverständlichkeit. Hemmnisse waren die hohe Arbeitsbelastung der Lehrenden, ihre geringe Motivation, die verschärfte Konkurrenz und ihre unzureichende Information. Auch der Transfer in andere Schulen ist nicht gelungen, weil die dafür maßgeblichen Voraussetzungen nicht anzutreffen waren. Es wurde in den Schulen auch nicht eingesehen, warum etwas geändert werden soll, was sich jahrzehntelang bewährt hat. Es wurde dann erkannt, dass

die für den Transfer benötigten zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen sowohl aufseiten der Adressaten wie der Modellversuchsakteure fehlten; notwendig wären auch Transfernehmer-Modellversuche gewesen.

Auch die europäischen Entwicklungsprogramme waren durch systematische Probleme und fehlerhafte Ansätze beim Transfer behaftet, wie Thomas Stahl berichtet (179-201). Da die „Akzeptanz und Durchsetzung von Innovationen immer von Interessen und Strukturen aktueller Herrschaftssysteme abhängen“ (184), erfordert ein erfolgreicher Transfer immer die Neukonstruktion und Anschlussfähigkeit an das Bisherige. Sein kritisches Resümee ist: „Eine knappe Zusammenfassung aus 20 Jahren Erfahrung mit dem Innovationstransfer aus europäischen Entwicklungsprogrammen bietet ein eher ernüchterndes Bild. Obwohl eine Vielzahl engagierter Projekte in diesen Programmen genügend transferierbare Erfahrungen und handfeste Resultate in Form von Innovationskonzepten und anwendbaren Produkten (Methoden, Handreichungen für Praktiker etc.) hervorbringen, findet dieses Material kaum systematischen Eingang in die Alltagspraxis europäischer Bildungspraktiker oder in beschäftigungspolitische Instrumente der Mitgliedstaaten.“ (197) Aus der Evaluation von zwei Berufsberatungsprojekten in der Russischen Föderation berichtet Gabriela Höhns (203-215), dass die Bedingungen der Diffusion in dem jeweiligen Land von Beginn an mitberücksichtigt werden müssen. Die Motivierung und Qualifizierung des Bildungspersonals muss bedarfsorientiert und mit dem Bildungssystem kompatibel sein. Dabei ist die Integration des Beratungsprojekts in die institutionelle Partnerschaft von großem Nutzen.

Aktuell für eine Reform der Berufsbildung ist der Beschluss der Vereinten Nationen der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung von 2005 bis 2014, der auch in Modellversuchen umgesetzt wird (Mohoric/Vollmer/Kuhlmeier, 219-242). Dafür sind die jeweiligen nachhaltigkeitsrelevanten Ausbildungsinhalte zu identifizieren und in das Curriculum einzubauen. Ihre Realisierung erfordert eine Weiterbildung des Bildungspersonals, eine Organisationsentwicklung und Beratungsmodelle. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist dabei als Akteur und Moderator in der Ordnungsarbeit besonders gefordert (232ff.).

Fazit:

Damit der Transfer von Innovationen in der Berufsbildung effizient gelingt, ist ein neuer Programmtyp von Modellversuchen entwickelt worden (Fischer/Gaylor /Fallner /Kohl/ Kretschmer, 243-264). Bisher war die wissenschaftliche Begleitung an den Durchführungsträger gebunden. Mit dem neuen Programmtyp werden nun alle Modellversuche eines Förderprogramms „durch eine externe wissenschaftliche Begleitung und durch das BIBB fachlich begleitet“ (246). Durch diese Neuorganisation wird eine Vernetzung der mit Modellversuchen beteiligten Ausbildungsbetriebe ermöglicht. Die wissenschaftliche Begleitung und das BIBB unterstützen die Durchführungsträger mit Workshops und Arbeitsforen. Noch zu entwickeln ist der programmexterne Transfer der entwickelten Innovationen in alle weiteren Ausbildungsbetriebe. Dafür ist es notwendig, „die unter den spezifischen Bedingungen entwickelten Lösungen in einer Weise zu verallgemeinern, dass sie von Akteuren in neuen Anwendungsfeldern adaptiert werden können“ (256), denn „die gefundenen Lösungen [sind] mit den

Bedarfs- und Motivlagen der Institutionen und Akteure außerhalb des Modellversuchskontextes nachhaltig zu verknüpfen“ (260). Um dies zu erreichen wird vorgeschlagen, „frühzeitig Transferagenturen einzurichten, die Aufgaben der Moderation und Koordination des Transfers übernehmen und Transferprojekte anstoßen“ (262). Dies ist ein sehr beachtenswerter Vorschlag für einen breiten Transfer der Innovationen in die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Zitieren dieser Rezension

Zimmer, G. (2017): bwp@-Rezension zu Dorothea Schemme, Hermann Novak & Isabel Garcia-Wülfing (Hrsg.): Transfer von Bildungsinnovationen – Beiträge aus der Forschung. Bielefeld 2017. 1-4. Online: http://www.bwpat.de/rezensionen/rezension_9-2017_schemme_etal.pdf (25.4.2017).
