

Thesenpapier zur 3. GbRE-Konzeptteamtagung zum TOP: „Organisationsformen für handlungsorientiertes Lernen“

Anforderungen an die BFW-Organisation zur Förderung handlungsorientierter Lernprozesse

Die organisatorischen Rahmenbedingungen bestimmen wesentlich mit, nach welchen didaktischen Kriterien Ausbildungsgänge gestaltet werden können.

1. Lernstruktur

Allgemeinbildende sowie berufsbezogene Projekte und Fallstudien sollen den Ausbildungsgang strukturieren und das organisierende Prinzip bilden.

Damit wird die Ausbildung abweichend von der herkömmlichen Fächerstruktur zu größeren inhaltlichen Einheiten bzw. Lernbereichen gebündelt. Zusammenhängende Inhalte mehrerer Fächer werden je nach Lernaufgabe integriert. Es können z.B. Vor- und Nachmittagsblöcke gebildet werden.

Bestimmte Fachinhalte (z.B. Maschineschreiben oder Schweißen) werden ggfs. als Inhaltsblöcke epochal eingebaut.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Aufgabe des Systems der genau abgegrenzten Unterrichtsfächer als organisatorisches Prinzip.*
- *Unterstützung des Entwicklungsprozesses (Weiterbildung, Coaching, Ressourcen bereitstellen) von der Fach- zur Handlungssystematik.*
- *Einführung eines offenen, nur auf mittlerer Konkretisierungsebene vorplanbaren, Systems von Lernbereichen mit Projekten, Fallstudien, Kursen/Modulen/Bausteinen/Epochen, einzelnen Rest-Fächern...*
- *Verlagerung der Planungszuständigkeit für Lerninhalte und -abläufe in die Reha-Teams im Rahmen zu vereinbarenden Regelungen.*

2. Lehr-/Ausbildungspersonal

Entsprechend der oben beschriebenen Lernstruktur muß das Fachlehrerprinzip ergänzt und die Praxis der „Ablieferdidaktik“ im 90 Minutentakt aufgegeben werden. Anstelle der Aufteilung auf Spezialdisziplinen und Fächer tritt die im Reha-Team abgestimmte fachliche und fächerübergreifende Betreuung von Projekten bzw. anderer Lernarrangements. Die zeitliche Strukturierung ergibt sich nicht aus den Bedarfen der Lehrkräfte, sondern aus der Sache. Daher ist ein Stundenplan nicht mehr sinnvoll. Das Reha-Team legt die Vorbereitungs- und Betreuungsverantwortlichkeiten für die Lernabschnitte verbindlich fest.

Entscheidend hierfür ist das Zurückdrängen des „Einzelkämpfertums“ zugunsten einer gemeinsamen Vorbereitung und Gestaltung der Ausbildung in einem Lehrer-/Ausbilderteam. Das Team benötigt zur Umsetzung seiner Aufgaben einen hohen Grad an Autonomie i.S. verantwortlicher Selbstorganisation. Dies bezieht sich z.B. auf didaktische Entscheidungen, aber auch auf organisatorische Fragen wie Personaleinsatz, Arbeitszeitverteilung, Vertretungen, Aufgabenzuweisungen usw. im Rahmen zu vereinbarenden Regelungen. Die beteiligten Ausbilder/Lehrer sind in diesem Verhältnis keine Spezialisten mehr, die in mehreren unterschiedlichen Ausbildungsgängen („Klassen“) im 90 Minutentakt „ihr“ Fach lehren, sondern sind als Mitglied eines oder zweier Teams für ein oder zwei Ausbildungsgänge umfassend zuständig. Sie müssen sich in einem bestimmten Rahmen zu Generalisten (mit Schwerpunkten

bzw. besonderen Stärken und Erfahrungen) entwickeln und neue Themen mit einem zu definierenden „Mindest-Tiefgang“ beherrschen, aber auch didaktisch befähigt sein, neue Problemstellungen mit den Lernenden gemeinsam aufzuarbeiten.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Etablierung und Förderung selbstorganisierter Reha-Teams mit weitgehenden Entscheidungs- und Handlungsfreiräumen, aber auch Rechenschaftspflicht und Ergebnisverantwortlichkeit.*
- *Aufgabe des Stundenplans als zentrales Planungsinstrument zugunsten dezentraler Vorbereitungs- und Betreuungspläne.*
- *Ggfs. Anpassung von Arbeitszeitregelungen, die dem entgegenstehen.*
- *Wandel der Abteilungsleitung vom „Entscheider“ zum „Kordinator mit Service-Funktionen“.*
- *Fachliche, pädagogisch-didaktische und arbeitsorganisatorische Weiterbildung für Ausbilder/Lehrer.*

3. Lernorte

Theorie und Praxis sind - wenn inhaltlich-fachlich möglich - von vornherein mindestens didaktisch zu parallelisieren, im fortgeschrittenen Stadium zu integrieren. Themenkomplexe bspw. für die „Werkstattarbeit“ und den „Unterricht“ oder für die „Übungsfirma“ und den „Unterricht“ sind möglichst lernortübergreifend zu gestalten. Die räumliche und organisatorische Trennung der Lernorte ist aufzuheben zugunsten einer inhaltlichen und praktischen Verbindung.

Räumlichkeiten sollten multifunktional genutzt werden können. Eine Unterbrechung von Projektarbeiten usw. durch Mehrfachbelegung von Räumen und daher ständig notwendigem Raumwechsel ist auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Unterstützung des Entwicklungsprozesses (Weiterbildung, Coaching, Ressourcen bereitstellen) einer Theorie-Praxis-Integration.*
- *Diskussions- und Entscheidungsprozeß über das Verhältnis von „Lehrern“ und „Ausbildern“ hinsichtlich Arbeitsteilung/Aufgabenabgrenzung, Bezahlung, Arbeitszeit sowie Stellung (Rechte/Pflichten, Status) im BFW.*
- *Ggfs. Überarbeitung des Raumkonzeptes/der Raumorganisation.*

4. Ausstattung

Durch das Reha-Team ausgewählte Geräte, Materialien, Medien, Modelle usw. sollten ausreichend vorhanden und den Lernenden frei zugänglich sein. Unmittelbarer Zugriff auf PC's (mindestens einer pro Arbeitsgruppe) und eine Handbibliothek sowie auf Visualisierungsmedien (z.B. Metaplan-Set) gehören zu den Selbstverständlichkeiten.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Überprüfung der Ausstattung und ggfs. Entrümpelung bzw. Nachbesserung.*

5. Beschaffung / Finanzierung

Ein eigenes Budget des Ausbildungsganges für aktuell notwendige Anschaffungen (z.B. Lernmaterialien) oder spontane Gruppenaktivitäten (z.B. Exkursionen) sollte zur Verfügung stehen. Der Etat ist unbürokratisch zu verwenden: der Nachweis von Ausgaben durch Quittungen reicht aus; es müssen weder langwierige Antrags- und Bewilligungsverfahren durchlaufen, noch langfristige Ausgabenplanungen vorgenommen werden. Das ganze Budget oder ein Teil davon kann von den Teilnehmer/innen in eigener Verantwortung verwaltet werden. Nach den vorliegenden Erfahrungen sollte die Höhe des Budgets mindestens DM 500,- pro Semester betragen.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Diskussions- und Entscheidungsprozeß bzgl. der Größe des Budgets und der Abrechnungsprozeduren.*

6. Kommunikation

Das (Selbst-) Verständnis von Lehrern/Ausbildern als Lernberater sowie das Lernen in Gruppen bringt mannigfaltige Anlässe für eine regelmäßige Kommunikation mit sich. Regelmäßige Zusammenkünfte („jour fixe“) z.B. einmal in der Woche mit allen Teilnehmer/innen und dem Reha-Team - quasi als integraler Bestandteil des Lernprozesses - sollten zeitlich und räumlich möglich sein. Bei diesen regelmäßigen Zusammenkünften ist eine aktive Beteiligung der Teilnehmer/innen an ihrem Lernprozeß zu fördern.

Aber auch das Reha-Team hat einen hohen Kommunikations- und Abstimmungsbedarf. Daher sollten ebenso regelmäßige Teamsitzungen zeitlich und räumlich möglich sein.

Konsequenzen für die Organisationsentwicklung:

- *Etablierung der o.g. Zusammenkünfte (hohe Wertschätzung durch die Leitung) einschließlich der Bemühung zum Freistellung/Entlastung der Lehrer/Ausbilder sowie der Reha-Berater und Psychologen, damit sie diese Zusammenkünfte in der Regel wahrnehmen können.*

Walter/Seyd, 27.08.96