

Erfahrungsgelitetes Lernen und Arbeiten als Methode und Ziel



Ausbildung zur Erfahrungsfähigkeit

„Erfahrungswissen“ verstehen wir als einen eigenständigen Handlungsmodus bzw. eine ganz spezifische Methode des Umgangs mit Arbeitsaufgaben in einer erfahrungsgeliteten Berufsausbildung: Erfahrungsmöglichkeiten werden aktiv gesucht, um sie als Informationsquellen zu nutzen und die eigenen Handlungen – insbesondere in nicht vorhersehbaren bzw. planbaren Situationen – von ihnen „leiten“ zu lassen. Die Arbeitenden bzw. Lernenden bleiben dabei nicht länger „distanzierte Beobachter und Akteure, sondern lassen sich als ganze Personen, d. h. eben gerade mit ihren subjektiven Fähigkeiten, auf die Situation ein“ (Munz 1998). Wichtige Aspekte einer so verstandenen erfahrungsbezogenen beruflichen Qualifikation werden in und von der Praxis zwar gefordert, fanden jedoch bisher in der Ausbildung (noch) keine systematische Beachtung. Diese Entwicklungsarbeit fand in einem Modellversuch¹ statt, in dem wir konsequent auf Erfahrungswissen als Methodik und Lernziel setzten und damit fraglos neues Terrain betreten. Wie wir das in konkrete Ausbildungsgestaltung (hier: für ChemikantInnen) umgesetzt haben, soll in diesem Beitrag kurz dargestellt werden.

Der „rote Faden“ des erfahrungsgeliteten Lernens

Um intentionales und erfahrungsgelitetes Lernen zu integrieren, muss in der Ausbildung – so der Grundsatz unserer Bemühungen im Modellversuch – der Anteil des erfahrungsgeliteten Lernens betont, u. U. sogar überbetont werden. Diese Überbetonung scheint uns auch deshalb erforderlich, weil die intentionalen Lernwege den heutigen und zukünftigen

Arbeitsanforderungen unter Bedingungen von Hochtechnologie dort, wo menschliche Arbeit nicht ersetzt wird bzw. nicht sinnvoll ersetzt werden kann, nicht mehr genügen. Verstärkte Betonung kommt daher den folgenden Arbeits- und Lernbereichen an allen Lernorten der Ausbildung und während ihrer gesamten Dauer zu: einem „assoziativen, wahrnehmungsgeliteten, erlebnisbezogenen Denken“, das ein besonderes „Wissen über Unwägbarkeiten“ einschließt; einer „sinnlich-körperlich komplexen Wahrnehmungsfähigkeit“ (Sinnesempfindungen, Gefühl, imaginative Vorstellung); einem „herantastend-dialogischen Vorgehen“ und einer „gefühlsmäßig-persönlichen Beziehung zur Anlage“. Besteht die Aufgabe einer intentionalen, objektivierenden Ausbildung darin, diese Themen kognitiv zu erfassen, so soll wahrnehmungsgelitetes Lernen die subjektiven Organe für die o. a. Fähigkeiten-dimensionen entwickeln. Hierzu wurde für betriebliche Ausbilder und die Auszubildenden eine Handreichung mit dement-sprechenden Aufgabenstellungen und Übungshinweisen erstellt, die von beiden in den betrieblichen Ausbildungsteilen eingesetzt werden – für die Auszubildenden übrigens eine Möglichkeit der Lernkontrolle und des Einforderns von Lernbereichen. Überdies dienen diese Handreichungen auch bei den regelmäßig stattfindenden „Auswertungstagen“ mit hauptberuflichen und betrieblichen Ausbildern – so eine organisationsstrukturelle Innovation, die der beim erfahrungsbezogenen Lernen notwendigen Reflexion Rechnung trägt – als Arbeitsunterlage. Den „roten Faden“ der Ausbildung bilden auch in diesen Handreichungen die folgenden Themenbereiche, die die subjektivierend-erfahrungsgelitete Kompetenzentwicklung in den Vordergrund stellen:

- Zur sinnlich-körperlichen Wahrnehmung: Gerade dann, wenn Tätigkeiten

**Ein Beitrag von
Hans G. Bauer, Claudia Munz
und Sabine Pfeiffer,
München**

überwiegend in einer Leitwarte erfolgen, sind für das Verständnis komplexer technischer Anlagen unmittelbare sinnliche Erfahrungen „vor Ort“ nötig. Intentionales Lernen stellt das objektive, exakte Registrieren in den Vordergrund. Insbesondere die spezifische „Melodie“ oder die Gerüche einer Anlage stellen, wie wir aus unseren Arbeitsanalysen von erfahrenen Facharbeitern wissen, fraglos wichtige, jedoch Informationen einer Art dar, die sich weder vollständig und exakt definieren noch objektiv beschreiben lassen. Der gezielten und bewussten Eröffnung solcher Erfahrungswege, die eine Verknüpfung von abstrakten Daten und schematischen Darstellungen auf den Bildschirmen mit lebendigen Vorstellungen ermöglichen, kommt daher besondere Bedeutung zu. Ganz konkret „erlaufen“ die Auszubildenden daher die Anlagen tatsächlich, fertigen Zeichnungen an und sind gehalten, besondere Geräusche und Gerüche zu notieren, um die „Geographie“ von Betrieben und Betriebsteilen zu erfahren und sich diese in Form einer „Wahrnehmungskarte“ richtig „einzuverleiben“.

– Zum wahrnehmungsgeliteten, assoziativen Denken und zum Wissen über Unwägbarkeiten: Nicht alle Prozesse und Einflussfaktoren im Betrieb sind vollständig erfassbar und vorhersehbar. Für die Ausbildung von erfahrungsgelitetem Handeln ist es daher besonders wichtig, ein Gespür dafür zu entwickeln, „wo etwas nicht stimmen kann“, wo man „ein un gutes Gefühl“ hat, an welchen Anlagenteilen es z. B. häufiger zu Unregelmäßigkeiten kommt u. Ä. Dies kann über eigene Beobachtungen wie über regelrechte Interviews mit Facharbeitern vor Ort betriebsspezifisch festgehalten werden. Welche assoziativen Verknüpfungen zwischen bereits früher erlebten und aktuellen Störungssituationen stellen denn z. B. diese aufgrund ihrer ‚Erfahrung‘ her? Erfahrungswissen heißt also: lernen, die Grenzen der Planbarkeit zu erkennen, einzuschätzen, mit Unwägbarkeiten als normalen Bestandteilen des Arbeitsalltags umgehen zu lernen, um Handlungssicherheit zu entwickeln.

– Zum herantastend-dialogischen Handeln: Nicht die Daten des Monitors bzw. Prozessleitsystems sind die Wirklichkeit, sondern die Anlage! Da sich die Wirkungen regulierender Eingriffe nicht immer exakt vorherbestimmen lassen, ist es notwendig, sich „heranzutasten“, Reaktionsverzögerungen und Trägheiten mit einzu beziehen und mit der Anlage – und nicht nur an ihr oder nur am PLS – zu arbeiten. Die Ausbildung verdeutlicht daher den Charakter des PLS als „Medium“, das dazu verhilft, die konkrete Verbindung zur

Anlage herzustellen und auch die Dokumentation von Prozessverläufen z. B. in Kurven und Diagrammen sinnvoll zu interpretieren: Im „Rückwärtsgang“ wird nachvollzogen, was sich in der Anlage ‚draußen‘ abgespielt hat, weshalb sich eine Störung aufbauen konnte etc., und auf was man sich dann, vorausdenkend, einzustellen hat.

– Die gefühlsmäßige Beziehung zur Anlage: Die Reaktion der Anlagen auf die unterschiedlichsten Faktoren (z. B. Schwankungen in der Beschaffenheit der Befüllstoffe, Temperatur, Witterungseinflüsse) führen den erfahrenen Anlagefahrer dazu, ihnen als etwas quasi „Lebendigem“ nicht einfach affektiv-neutral gegenüberzustehen, sondern eine gefühlsmäßige Beziehung zu ihnen zu entwickeln. Erst daraus entsteht eben jenes „besondere Gespür“ wie z. B. die Fähigkeit für das „Erahnen“ von Störungen, noch bevor diese tatsächlich vom PLS gemeldet werden. Ausbildung geht darauf ein, indem sie z. B. das „Erkunden“ im Sinne eines „Kontaktierens“/„Beziehung Aufnehmens“ mit Anlagen bereits sehr früh ansetzt und entsprechend gestaltet.

Fazit

Ausbildung der „Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten“ meint also weit aus mehr als eine ‚bessere Verknüpfung von theoretischem und praktischem Lernen‘ oder die bloße Ansammlung eines Erfahrungsschatzes. Sie weist über die herkömmliche Ausbildungsgestaltung weit hinaus, indem sie nichts weniger meint als: die Methode zum Erwerb jener Kompetenzen ist das systematische Erfahrung-Machen. Dieses basiert methodisch zwar auf entdeckenden und selbstgesteuerten Lernprozessen. Letztere stellen jedoch lediglich die Basis dafür dar, solche Lerngelegenheiten gezielt zu eröffnen, bei denen dem Erfahrungsprozess, der die o. g. Faktoren einschließt, entscheidende Bedeutung zukommt. Erfahrung ist dann nicht Illustration der Theorie, sondern die Quelle, aus der man die bislang stillschweigend hinzugefügten „subjektivierenden, weichen“, nicht vollständig objektivierbaren Fähigkeiten und Haltungen systematisch-methodisch und bewusst „schöpft“. Notwendig ist das „Sowohl-als-auch“, die wechselseitige Verschränkung und situationsspezifische Anwendung von intentionalem und erfahrungsgelitetem Lernen.

Elemente des erfahrungsbezogenen, subjektivierenden Lernens müssen vom 1. Tag der Ausbildung an spürbar werden. Beginn die Ausbildung früher im Lehrla-

bor, waren die ersten Tage gefüllt mit diversen Belehrungen und Einweisungen, dem Aushändigen von Listen mit Fachbegriffen und -symbolen, so findet die erste Ausbildungssequenz jetzt im Lehrtechnikum statt, in dem wesentliche Anlagen und Systeme, die sich in den Betrieben draußen finden, in kleinerem Format installiert sind (was teilweise aber immer noch die Größenordnung von 3 Stockwerken bedeutet). Im Mittelpunkt steht von Anfang an das eigenständige Erkunden der Anlagen. Bilder, Zeichnungen anfertigen, aus denen langsam, gestützt durch Begehen, Hinlangen, Verfolgen von Rohrleitungssträngen – in Einzel- und Gruppenarbeit – ein immer genaueres Bild entsteht, das schrittweise zum „Fließbild“ und zur schematischen Darstellung abstrahiert wird. Annäherung von der Erfahrungsseite bedeutet: Nicht eine leere, noch unverständliche Begriffsschablone an den Anfang stellen, bestimmte Begriffe und Symbole aus der eigenen Erfahrungswelt heraus entwickeln und verstehen lernen.

Anmerkung

1 Der Modellversuch, auf den sich dieser Beitrag bezieht, wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fachlich betreut und vom Bundesministerium für Wissenschaft, Bildung und Technologie gefördert. Er hat im Februar 1996 begonnen und findet bei der Wacker-Chemie GmbH im Werk Burghausen und im dortigen Berufsbildungswerk (BBiW) statt. Die wissenschaftliche Begleitung und Praxisgestaltung erfolgt in einem Kooperationsverbund zwischen dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF), München (arbeitswissenschaftliche Begleitung) und der GAB Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GbR, München (berufspädagogische Gestaltung und Begleitung).

Literatur

- Bauer, H. G./Böhle, F./Brater, M./Munz, C./Pfeiffer, S. (1996): Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten in der Chemischen Industrie. 1. Zwischenbericht. München und Burghausen.
 Bauer, H. G./Böhle, F./Munz, C./Pfeiffer, S. (1998): „Erfahrung-Machen“ als Methode. In: *berufsbildung*, 51. Jhrg., Heft 51, S. 32 ff.
 Munz, C. (1998): Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten in der Chemischen Industrie. Thesenpapier. In: *Kompetenz. Dienstleistung. Personalentwicklung. Welche Qualifikationen fordert die Arbeitsgesellschaft der Zukunft? Reader zum Fachkongreß*. Berlin 1998.

Hans G. Bauer, Dipl.-Soz.,
Claudia Munz, Dipl.-Soz.,
Sabine Pfeiffer, M. A.,
 Gesellschaft für Ausbildungsforschung
 und Berufsentwicklung (GAB), München