

ARBEITLOS

DER FRANKFURTER WEG ZUM BERUFSABSCHLUSS

Danny K. (29 J.) will
Restaurantfachfrau werden. >



**FÖRDERUNG ZUM SELBSTÄNDIGEN ARBEITEN
UND SELBSTORGANISIERTEN LERNEN**

WERKSTATT FRANKFURT



INHALT

DIE IDEE > S 03

DIE VORTEILE > S 04

DAS KONZEPT > S 06 f

**„Als ich vom Frankfurter Weg
gehört habe, war mir sofort
klar: Das ist meine Chance.“**

DIE IDEE

Fördern hat bei uns Tradition – Werkstatt Frankfurt stellt sich vor

Werkstatt Frankfurt ist eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, die seit über 25 Jahren für Arbeitssuchende aus Frankfurt am Main, die Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II, III oder XII beziehen, erfolgreich qualifizierende Beschäftigung organisiert. Mit dem Qualitätsmanagementsystem nach dem internationalen Standard EN DIN ISO 9001:2000 stellen wir sicher, dass unsere Leistungen permanent überprüft und verbessert werden. Außerdem haben wir die Trägerzulassung nach AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) und alle Stufen im „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ sind als Maßnahmen nach AZWV zugelassen.

Unser Anspruch: Neue Wege gehen

Aus unserer jahrelangen Zusammenarbeit mit Menschen, die über 25 und langzeitarbeitslos sind, wissen wir um die Lern- und Leistungsbereitschaft dieser Gruppe. Und so haben wir eine Qualifizierung organisiert, die die Vorstellungen möglichst vieler erfüllt:

- Ein Angebot, das nicht nur prüfungsorientiert ist, sondern selbständiges Arbeiten und selbstorganisiertes Lernen in den Mittelpunkt stellt – wichtige Kompetenzen für ein erfolgreiches Berufsleben.
- Ein „offenes System“ für diejenigen, die keinen Berufsabschluss erwerben wollen oder sich keine Berufsausbildung zutrauen, das ihnen aber erlaubt, mitzuarbeiten und sich zu qualifizieren, so wie sie es sich vorstellen und wünschen. Wenn dabei ihr Selbstvertrauen wachsen und sollten sie merken, wie leistungsfähig sie sind, dann sollen sie weitermachen können, und zwar in der Zeit, die sie brauchen, und nicht regelhaft verkürzt (längstens aber die übliche Ausbildungsdauer).

- Ein Angebot für Menschen mit Berufsabschlüssen bzw. Berufserfahrung aus anderen Ländern, die ihr Wissen und ihre Kompetenzen durch in Deutschland übliche Zertifikate anerkennen lassen und ggf. fehlendes Wissen und nötige Kompetenzen erwerben möchten.

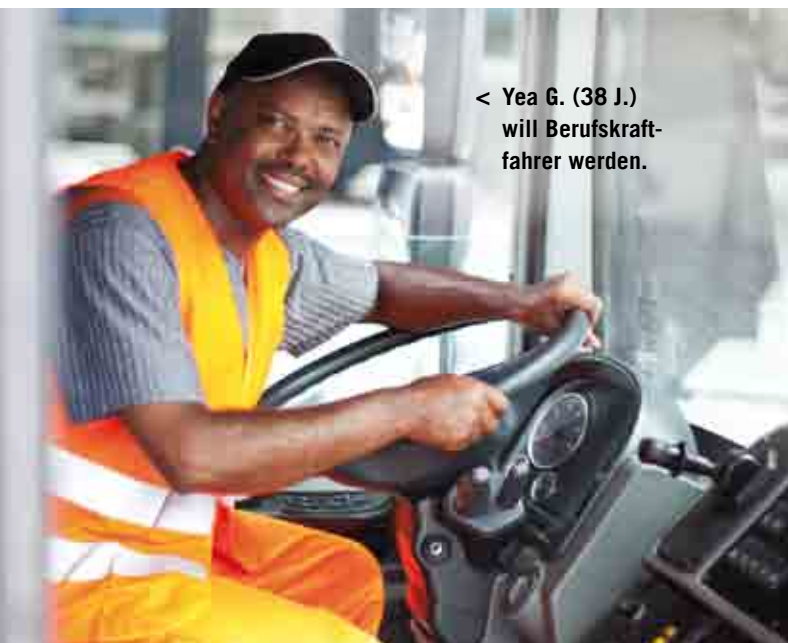
Eine starke Idee braucht starke Partner

Das Konzept für den „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ haben wir mit der **Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main** und der **Handwerkskammer Rhein-Main** entwickelt. Wir haben mit den Kammern geklärt, dass Qualifizierungsbausteine als Nachweise der Mitarbeit und Qualifizierung anerkannt werden und die Grundlage für die Anmeldung zur Externenprüfung auf der Basis des §45 des Berufsbildungsgesetzes bilden.

Mit der **Rhein-Main Jobcenter GmbH** (Grundsicherungsstelle gemäß SGB II) haben wir die Relevanz für den Arbeitsmarkt geklärt und abgestimmt. Den Arbeitgeberverband und den örtlichen Berufsbildungsausschuss haben wir für ein stabiles und funktionierendes Netzwerk mit einbezogen.

Auch von der Fachwelt erhielten wir Unterstützung: Sie hat uns die Gelegenheit geboten, das Konzept überregional der Öffentlichkeit vorzustellen. Exemplarisch seien hier die Fachtagung des Forschungsinstituts für Betriebliche Bildung am 30.05.2006 in Nürnberg genannt:

„Qualifikationspotentiale erschließen/Berufliche Bildung von An- und Ungelernten“ und der 5. BIBB Fachkongress am 13.09.2007 in Düsseldorf: „Zukunft berufliche Bildung: Potentiale mobilisieren – Veränderungen gestalten“ im Forum „Besser spät als nie/Weiterbildungskonzepte für Geringqualifizierte“.



< Yea G. (38 J.)
will Berufskraft-
fahrer werden.



Claudia B. (44 J.)
will Einzelhandels-
kauffrau werden. >

DIE VORTEILE

Dafür machen wir uns stark:

1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Wer nur eine geringe bzw. gar keine Ausbildung vorweisen kann, hat auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Fachkräften mit Zertifikat kaum Chancen. Die hohe Langzeitarbeitslosigkeit ist strukturell bedingt und auf das langsame Verschwinden einfacher Arbeitsplätze, insbesondere im produzierenden Gewerbe, zurückzuführen. Unser erklärtes Ziel ist es, Menschen zwischen 25 und 45 Jahren Teilzertifizierungen und/oder einen Berufsabschluss zu ermöglichen.

2. Potentiale nutzen

Wir sind der Meinung, ein auf die Fähigkeiten seiner Bewohner/-innen angewiesenes Land wie die Bundesrepublik Deutschland kann es sich nicht leisten, vorhandene Begabungsreserven wie die gering qualifizierter, aber eindeutig bildungsfähiger Erwachsener auf Dauer brachliegen zu lassen. Insofern ist auch eine spätere Qualifizierung von volkswirtschaftlichem Nutzen.

3. Qualifizierung ohne starre Altersbegrenzung

Unserer Einschätzung nach ist eine rigide Altersgrenze für das Nachholen von Berufsabschlüssen umso unpassender, je länger das Arbeitsleben dauert. Die Menschen sollen später aus dem Erwerbsleben austreten. Der Zeitraum, in dem der nachträgliche Abschluss auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann, steigt daher. Wir sind der Meinung, auch mit über 40 muss man noch berufliche Ziele haben dürfen.

4. Fachkräftemangel entgegenwirken

Die demographische Entwicklung in Europa führt dazu, dass immer weniger jungen, in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeitskräften immer mehr ältere gegenüberstehen. Schon jetzt ist in vielen Bereichen ein Mangel an geeigneten Kräften zu spüren. Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ ermöglicht auch älteren Arbeitskräften den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen und wirkt so dem Facharbeitermangel entgegen.

5. Förderung des lebenslangen Lernens

Fakt ist: Die beruflichen Aufgaben werden immer vielseitiger und anspruchsvoller, und wer erfolgreich bestehen will, der kommt um ständige Weiterbildung nicht herum. Wir sind der Überzeugung, dass es im Zeitalter des lebenslangen Lernens auch für „nicht ausreichend Qualifizierte“ nie zu spät sein darf, einen beruflichen Abschluss nachzuholen und so die Chancen zum Verbleib im Arbeitsmarkt zu erhöhen.

6. Integration für alle

Trotz der zunehmenden Bemühungen um fortwährendes Lernen konnten die Geringqualifizierten bisher kaum davon profitieren. Die Einbeziehung dieser Personengruppe in die betriebliche Fortbildung ist seit Jahren mangelhaft. Mit dem „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ engagieren wir uns dafür, dass Menschen ihre Kenntnisse erweitern und den Arbeitsplatz sichern können.

7. Unterstützung von Migranten/Migrantinnen

Migranten/Migrantinnen wandern auch im Erwachsenenalter nach Deutschland ein. Sie haben also zu dem Zeitpunkt, in dem man in Deutschland üblicherweise die Erstausbildung absolviert, noch nicht hier gelebt. Sie können in Deutschland damit in der Regel nur als Ungelernte arbeiten. Eine nachträgliche Qualifizierung von Zugewanderten bzw. eine Anpassung der Qualifizierung an die deutschen Anforderungen ist daher ein wichtiges Ziel.

8. Was zählt, ist das Zertifikat

Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik ist viel mehr an formalen Zertifizierungen orientiert als der in anderen Ländern. Daher ist der Zugang zum Erwerb dieser Abschlüsse im Rahmen einer Ausbildung von elementarer Bedeutung. Insofern wird mit dem „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ die Möglichkeit eröffnet, die formale Anerkennung nachzuholen.

9. Anforderungen an einfache Tätigkeiten steigen

Selbst für Tätigkeiten, bei denen die Arbeitgeber keine Berufsausbildung erwarten, nehmen die Anforderungen an Qualifikation und Kompetenzen ständig zu – häufig bezogen auf Methoden- und Sozialkompetenzen und Kommunikationsfähigkeit. Die Förderung von fachlicher Qualifikation und Schlüsselkompetenzen ist in jeder Stufe beim „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ angelegt.

10. Berufliche Qualifizierung fördert das Selbstbewusstsein

Beschäftigte mit einer beruflichen Ausbildung können selbstbewusster und flexibler auf notwendige betriebliche und strukturelle Veränderungen reagieren. Aufgrund ihres Wissens und ihrer Kompetenzen haben sie eine breitere betriebliche Einsatzfähigkeit und können sich auch Alternativen erarbeiten. Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ trägt dazu bei, die berufliche Mobilität und damit die eigene Lebens- und Arbeitssituation jedes Einzelnen zu verbessern.



**Murat K. (31 J.)
will Gebäude-
reiniger werden. >**

DAS KONZEPT

Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ – Das Konzept:

Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ ist eine mehrstufige und modularisierte Qualifizierung, die bis zu einem anerkannten Berufsabschluss (§45 BBiG - Externenprüfung) führen kann. Das Ziel ist, wie auch in der dualen Berufsausbildung (nach Berufsbildungsgesetz), berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen und den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung im Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ kombiniert mehrere Lernorte und Elemente; die Mitarbeit im Betrieb, die Qualifizierung im Arbeitsprozess, damit das Lernen, die Umsetzung und das Einüben des Gelernten sinnvoll verbunden wird; Qualifizierungsbausteine, die von den Kammern zertifiziert sind, die Mitarbeit in moderierten Lern- und Arbeitsgruppen, um den Lern- und Arbeitsprozess zu reflektieren, fachtheoretisches Wissen und Prüfungswissen zu erarbeiten u. v. m.

Wer kann teilnehmen?

Unsere Qualifizierung richtet sich an Arbeitssuchende im Alter von 25 bis 45 Jahren, die

- un- oder angelernt sind,
- Berufserfahrung, aber keinen Berufsabschluss haben (nicht formal qualifiziert sind),
- eine Ausbildung abgebrochen haben,
- einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben, der in Deutschland nicht anerkannt wird,
- von den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mehr für die Erstausbildung eingestellt werden,
- die Mitarbeit und Qualifizierung im Arbeitsprozess als förderlich für ihre Entwicklung ansehen.

Wo findet die Qualifizierung statt?

Alle Qualifizierungen finden in den Betrieben von Werkstatt Frankfurt statt. Hier arbeiten und qualifizieren sich zurzeit rund 700 Teilnehmer/-innen (auch in anderen Programmen).

Eine Kurzdarstellung der Betriebe finden Sie auf Seite 6/7.

Die 3 Stufen mit zertifizierten Qualifizierungsbausteinen

Die Gliederung des „Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss“ in 3 Stufen (jeweils 12 Monate) erleichtert den Teilnehmern/Teilnehmerinnen die Entscheidung für diese Qualifizierung. Sie binden sich lediglich für eine Stufe und entscheiden sich erst nach 12 Monaten für die Fortsetzung entsprechend ihren Entwicklungsfortschritten. Der Stufenwechsel ist nach einer erfolgreichen Stufenabschlussprüfung möglich. Die Prüfung nach Stufe 2 entspricht dem Niveau einer Zwischenprüfung in der Ausbildung.

Jede Stufe beinhaltet so genannte Qualifizierungsbausteine. Welche und wie viele Qualifizierungsbausteine der Einzelne in der jeweiligen Stufe erreichen kann, ist abhängig von der Berufsrichtung. Durchschnittlich werden 2 bis 4 Qualifizierungsbausteine in einem Umfang von jeweils 200 bis 400 Stunden in einer Stufe absolviert.

Die Modularisierung über Qualifizierungsbausteine ist grundsätzlich ein Element aus der Berufsvorbereitung für Jugendliche. Wir haben dieses Konzept gewählt, weil Qualifizierungsbausteine den Arbeitgebern bekannt sind und sie als Zertifikate der Kammern eine höhere Bewertung erfahren als Trägerzertifikate.

Die Inhalte sind – wie gesetzlich vorgeschrieben – den Ausbildungsordnungen entnommen. Die Leistungsnachweise zum Abschluss eines Qualifizierungsbausteins werden im Arbeitsprozess erbracht und die Bewertung erfolgt nach den Kriterien: „kann grundlegende Tätigkeiten nicht/unter Anleitung/selbstständig ausführen“ bzw. „kann komplexe Tätigkeiten nicht/unter Anleitung/selbstständig ausführen“.

Die zertifizierten Qualifizierungsbausteine dokumentieren Teilqualifikationen und sind wichtig für Teilnehmer/-innen, die den „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ bereits nach Stufe 1 beenden.



< **Nhu-Quynh N. (40 J.) will Modeschneiderin werden.**

DAS KONZEPT

Der Ein- und Ausstieg ist jederzeit möglich

Der stufenförmige und modulare Aufbau des „Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss“ ermöglicht den Seitenein- und -ausstieg und berücksichtigt, dass viele Teilnehmer/-innen nicht bei Null anfangen. Von diesem offenen System kann z. B. ein Maler aus Osteuropa profitieren, dessen Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird. Der Mann hat in seiner Heimat gearbeitet, ist aber mit den hiesigen Arbeitstechniken nicht vertraut und im Kundenkontakt aufgrund seiner geringen Deutschkenntnisse noch unsicher. Bei der täglichen Arbeit lernen wir die Fähigkeiten des Mannes kennen und erarbeiten gemeinsam mit ihm, in welchen Bereichen noch Förderbedarf und Entwicklungspotentiale bestehen. Seine Deutschkenntnisse verbessert er durch die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen und durch den zusätzlichen Besuch von Kursen an der VHS. Bereits nach 17 Monaten Mitarbeit und Qualifizierung kann sich der Maler zur Externenprüfung anmelden. Ein anderes Beispiel: Eine Teilnehmerin kann nach 12 Monaten ihre Mitarbeit und Qualifizierung in den WF-Betrieben beenden und in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes weiterarbeiten. Sie erwirbt auch hier berufliche Nachweise und kann sich dann bei der zuständigen Kammer zur Externenprüfung anmelden. Möglich ist auch, dass Teilnehmer/-innen während eines Praktikums in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes für eine befristete Arbeitsstelle „abgeworben“ werden. Sollte erneut Arbeitslosigkeit eintreten, kann die Mitarbeit und Qualifizierung in den WF-Betrieben fortgesetzt und so der Weg zum Berufsabschluss weiterverfolgt werden.

Unabhängig von den Prüfungsterminen der Kammern organisieren wir zweimal im Monat den Einstieg und nicht wie sonst üblich nur zweimal im Jahr. Teilnehmer/-innen, die die Externenprüfung ablegen wollen, melden sich im Laufe der Stufe 3 an.

Was noch zum Gelingen beiträgt

- 2 bis 4 Stunden pro Woche sind als eigene Lernzeit vorgesehen, zu Hause oder auch in den Räumen von Werkstatt Frankfurt.
- Zum Lernen stehen den Teilnehmern/Teilnehmerinnen Präsenzbibliothek und Computer vor Ort zur Verfügung.
- Es ist möglich, gewünscht und wird auch unterstützt, dass die Teilnehmer/-innen zusätzliche eigene Lerngruppen organisieren und sich gegenseitig unterstützen.
- Darüber hinaus vertiefen die Teilnehmer/-innen ihr Wissen während Praktika bei Arbeitgebern auf dem ersten Arbeitsmarkt und es besteht die Möglichkeit, an Fachkursen bei externen Bildungsträgern teilzunehmen.
- In angemessener Zeit vor der Externenprüfung werden die Teilnehmer/-innen intensiv auf die Prüfung vorbereitet.
- Zur Klärung persönlicher und sozialer Fragestellungen können die Teilnehmer/-innen die betriebliche Sozialberatung in Anspruch nehmen.

Lernen im Arbeitsprozess als Schlüssel zum Erfolg

Die gesamte Arbeits- und Qualifizierungszeit beim „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ beträgt zurzeit 39 Stunden pro Woche. Bis zu 35 Stunden arbeiten und lernen die Teilnehmer/-innen im Arbeitsprozess in den Betrieben von Werkstatt Frankfurt. Hier bringen sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen ein und leisten ihren Beitrag zum Betriebsergebnis. Diese Erfolgserlebnisse sind wichtig, da sich die Teilnehmer/-innen in ihrer Arbeitslosigkeit teilweise als „minderwertig“ und „nicht gebraucht“ betrachtet haben oder betrachtet wurden. Durch die kontinuierliche Mitarbeit steigt Belastbarkeit bzw. Arbeitsleistung und weitere Fertigkeiten und Kompetenzen für die Arbeitswelt werden schrittweise eingeübt und verbessert.

Ein Überblick über unsere Betriebe:



Das Recyclingzentrum sammelt gebrauchte Elektrogeräte, setzt sie wieder instand oder gewinnt daraus wertvolle Rohstoffe.

Qualifizierungsberufe:

Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik, Informationselektroniker/-in, Berufskraftfahrer/-in



Wo Möbel fast wie neu sind!

Das Second-Hand-Warenhaus bietet auf 600 qm Fläche ein breites Angebot an Möbeln und Wohnaccessoires.

Qualifizierungsberufe:

Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Einzelhandelskauffrau/-kaufmann, Verkäufer/-in



Dieser Betrieb bietet viele Dienstleistungen unter einem Dach: Bauhandwerk, Malerhandwerk, Sanierung, Renovierung und Restaurierung.

Qualifizierungsberufe:

Maler/-in und Lackierer/-in, Trockenbaumonteur/-in



Café-Restaurant-Event

Das Tower Café im Alten Flughafen Bonames ist ein beliebtes Ausflugsziel. Hier dürfen sich Gäste über hessische Spezialitäten freuen.

Qualifizierungsberufe:

Restaurantfachfrau/-mann, Köchin/Koch, Fachkraft im Gastgewerbe



Mein Markt.

Ansprechender Lebensmittelmarkt in Eckenheim, der ortsnah alles bietet, was man zum Leben braucht.

Qualifizierungsberufe:

Einzelhandelskauffrau/-kaufmann, Verkäufer/-in

GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

Nach streng ökologischen Gesichtspunkten werden hier Grünanlagen renaturiert, gepflanzt und liebevoll gepflegt.

Qualifizierungsberufe:

Gärtner/-in, Garten- und Landschaftsbau

Lernen im Arbeitsprozess – ein Konzept mit vielen Vorteilen

Die moderne Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die Arbeitenden: Es reicht nicht mehr, über ein hohes Maß an fachlichen Kenntnissen zu verfügen, sondern es müssen komplexe berufliche Handlungssituationen bewältigt werden, die selbständiges Handeln erfordern. Hohe Kompetenzen zu situativem und wahrnehmungsgelitetem Handeln werden verlangt an Stelle von bloßer Anwendung regelgeleiteter, standardisierter Handlungsmuster. Unter diesen Bedingungen bietet die Integration beruflicher Lernprozesse in den Prozess der realen Arbeit eine Reihe von wesentlichen Vorteilen:

- Das Lernen findet dort statt, wo die Dynamik und die Anforderungen an das permanente Lernen ihren Ausgangspunkt haben: in der Arbeitswelt. Wer in der Arbeit gelernt hat und lernen kann, ist mit seinem Wissen und Können immer up to date.
- Wer im Arbeitsprozess gelernt hat, hat nicht nur Fachwissen gesammelt, sondern auch gelernt, sich selbstverständlich in seinem betrieblichen Umfeld zu bewegen (ohne „Praxisschock“).
- Lernen im Arbeitsprozess fördert auch Schlüsselqualifikationen wie soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit.
- Beim arbeitsintegrierten Lernen wird die Selbstlernkompetenz erweitert, die eine wichtige Voraussetzung für das heute unerlässliche „lebenslange Lernen“ darstellt.

„Entdeckendes Lernen“ und „Erfahrungsgelitetes Handeln“

Wesentliche Elemente des arbeitsintegrierten Lernens sind die Konzepte des „entdeckenden Lernens“ und des „erfahrungsgeliteten Handelns“. Beim „entdeckenden Lernen“ wird nicht im Voraus gesagt, was und wie die Lernenden etwas zu tun haben, sondern sie müssen den Weg der Aufgabenbewältigung selbst herausfinden und dabei lernen. Der Lernende wird also

nicht belehrt oder „unterwiesen“, sondern er setzt sich selbst mit der Aufgabe auseinander, denkt sich hinein, erarbeitet sich einen Weg und probiert diesen dann selbständig aus. Erfolg oder Misserfolg zeigen ihm, ob seine Überlegungen richtig waren, ob er sach- und situationsgemäß gehandelt hat, ob er aufmerksam, konzentriert, freundlich genug usw. war. Er lässt sich von der Sache belehren und lernt dabei vieles über seinen Arbeitsgegenstand und den gesamten Kontext der Aufgabe. Er plant seine Vorgehensweise selbständig und sucht bei unerwartet auftauchenden Problemen selbst nach Fehlerquellen und Lösungsmöglichkeiten. Beim „entdeckenden Lernen“ werden alle Fähigkeiten und Vorkenntnisse mobilisiert, über die der Lernende bereits verfügt. Fehlende Kenntnisse oder Fertigkeiten, die für die Bewältigung der Aufgabe erforderlich sind, werden selbstgesteuert und selbstorganisiert erworben.

Der Lernprozess wird so zu „erfahrungsgelitetem Handeln“, bei dem der Lernende sich im realen Arbeitsprozess aktiv Erfahrungsgelassenheiten erschließt und sich von diesen Erfahrungen in seinem weiteren Vorgehen leiten lässt. Durch das selbständige Sammeln von Erfahrungen erlangt der Lernende neue Einsichten in komplexe Sachverhalte und erwirbt Problemlösungsstrategien, die weit über oberflächlich angelegertes Wissen hinausgehen.

„Diese Lernansätze sind nicht theorieorientiert, sondern gehen von einer praktischen, realen Situation aus, in der es etwas zu entdecken gilt. Indem sie die selbständige Problemlösung betonen, fördern sie das eigene Denken und Suchen und damit die eigenständige Auseinandersetzung mit der Welt anstelle des bloßen Nachvollziehens von Regeln. Lernen ist hier, wie deutlich wurde, kein passiver Vorgang, bei dem jemandem etwas ‚beigebracht‘ wird, sondern der Lernende ist hier der aktive Teil, der für seinen Lernprozess verantwortlich ist. Das fordert ‚Selbstlernkompetenz‘ heraus. Diese Lernformen nehmen die Tatsache ernst, dass man niemals ‚gelernt werden kann‘, sondern immer nur selbst lernen kann.“



Das gemütliche Kaffeehaus in Griesheim lädt zu hausgemachten österreichischen Spezialitäten ein.

Qualifizierungsberufe:

Restaurantfachfrau/-mann, Köchin/Koch, Fachkraft im Gastgewerbe



In der Affentor Manufaktur entstehen ausgewählte Designertaschen und Accessoires.

Qualifizierungsberufe:

Modenäher/-in, Modeschneider/-in



Der Stadteilservice ffm TippTopp sorgt für ein sauberes Frankfurt. Von der Entfernung illegaler Aufkleber bis zur Gebäudereinigung.

Qualifizierungsberufe:

Gebäudereiniger/-in



Die Bioland-Gärtnerei baut Gemüse nach biologischen Gesichtspunkten an und verkauft es erntefrisch im eigenen Laden.

Qualifizierungsberuf:

Gärtner/-in Gemüsebau

In Vorbereitung befinden sich die Qualifizierungsangebote für die Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Modeschneider/-in und Servicefahrer/-in.

DAS KONZEPT

**Veronique O. will
Gärtnerin im
Gemüsebau werden. >**



Wir lernen immer und überall – Informelles Lernen

Was vielen Lernprozessen zu Grunde liegt, ist das informelle Lernen, dem jeder Mensch sehr viele und wesentliche persönliche Kompetenzen verdankt, wie Laufen, Sprechen, Menschen einschätzen usw., aber auch ganz konkret angemessenes Arbeitshandeln in ganz spezifischen Anforderungssituationen. Darüber hinaus bildet sich auch das Wissensrepertoire in diesen informellen Lernprozessen permanent weiter und wird durch die „Realität“ korrigiert und modifiziert, so bleibt es lebendig. Gesetzmäßigkeiten über Materialien werden beim Arbeitshandeln nicht nur benennbar, sondern erhalten Erfahrungsqualität. Das Gespür für Qualität oder das Gespür für das Material erweitert das Wissen und erhöht die Handlungskompetenz des Einzelnen. Außerdem ist die Wahrnehmungsleistung, die beim informellen Lernen erbracht wird der Ausgangspunkt, um neues

Wissen zu generieren, es eröffnet die Möglichkeit zur Theoriebildung, die manchmal als so genannte Alltagstheorie der Wissenschaftstheorie gegenübergestellt wird.

Neue Lernkonzepte – Neue Anforderungen

Diese modernen Lernkonzepte stellen neue Anforderungen an Anleiter/-innen. Ihre Aufgabe besteht nicht mehr darin, dem Lernenden die richtige Lösung zu zeigen, ihn zu instruieren oder zu korrigieren. Ihre Rolle ist hier, den Lernprozess zu begleiten, den Überblick über den Ablauf zu behalten und dafür zu sorgen, dass aus Erlebnissen Erfahrungen und aus Erfahrungen Erkenntnisse und Fähigkeiten werden. Sie versuchen, dem Lernenden genau die Herausforderungen und Aufgaben zum selbständigen Bearbeiten anzubieten, die er momentan braucht. Durch sorgfältige Gestaltung des Lernarrangements setzen sie umfassende Lernprozesse bei dem Lernenden in Gang und unterstützen ihn, indem sie ihm bei seinem individuellen Lernweg zur Seite stehen. Sie ermutigen den Lernenden zum „Sprung ins kalte Wasser“, sind aber – um im Bild zu bleiben – dafür verantwortlich, dass dieses Schwimmen im kalten Wasser positiv verläuft und weder zu schmerzhaften Mus-

kelkrämpfen noch zum Abbruch führt. Sie müssen also Krisen und Zweifel als persönliche Entwicklungschancen begreifen und dem Lernenden helfen, daran zu wachsen. Schließlich reflektieren sie die gemachten Erfahrungen gemeinsam mit dem Lernenden und sichern so die Lernerträge.

Wenn sich Anleiter/-innen als Lernprozessbegleiter/-innen verstehen, „können sie sich nicht hinter einer Expertenrolle verstecken, sondern müssen sich wirklich auf jeden einzelnen Lernenden und seinen individuellen Lernprozess einlassen. Sie müssen stets die Balance halten zwischen Loslassen und Strukturieren, zwischen ‚Gasgeben‘ und ‚Druckwegnehmen‘, zwischen Zurückhaltung bzw. Laufenlassen und klarer, zielgerichteter Führung. Sie sind wirkliche Künstler, die ohne detailliertes Konzept auskommen, sich auf völlig offene Situationen einlassen können und ihre Entschlüsse zu nötigen Interventionen und wünschenswerten Beiträgen aus der Entfaltung der Situation und ihrer unbefangenen Wahrnehmung gewinnen.“

Text: Frau Ute Büchele, Frau Christiane Hemmer-Schanze - GAB München

Lernen will gelernt sein – Der Weg zum selbstorganisierten Arbeiten

Rund 4 Stunden pro Woche arbeiten die Teilnehmer/-innen in moderierten Lerngruppen. Die Lerngruppen stellen ein begleitendes und unterstützendes Angebot dar, um selbstorganisiertes Lernen in fremdorganisierten Kontexten zu fördern. Die Lernberater/-innen unterstützen die Teilnehmer/-innen, ihre persönlichen Lernwege zu finden, Lernprozesse in Gang zu setzen und eine angemessene Lernorganisation zu entwickeln.

Selbstorganisiertes Lernen – diesmal in der Lerngruppe

„Erstes und letztes Ziel unserer Didaktik soll es sein, die Unterrichtsweise aufzuspüren und zu erkunden, bei welcher der Lehrer weniger zu lehren braucht, die Schüler aber dennoch mehr lernen; und bei der in den Schulen weniger Lärm, Überdross und unnütze Mühe zugunsten von mehr Freiheit, Vergnügen und wahrhaftem Fortschritt herrscht.“

(Johann Amos Comenius: „Didactica Magna“, 1657)

Ob Schule oder Arbeitsplatz – ein geeignetes Vehikel zu diesem Ziel nennt sich: selbstorganisiertes Lernen. Was ist dieses selbstorganisierte oder auch selbstgesteuerte Lernen, das sich ganz aktuell in den Rahmenlehrplänen der Schulen sämtlicher Bundesländer ausbreitet und nach dem viele moderne Unternehmen lautstark rufen? Selbstorganisiertes Lernen ist ein Prozess, der es Lernenden schrittweise ermöglicht, selbständig und selbstverantwortlich zu lernen und zu arbeiten.

Selbstorganisiertes Lernen bietet Lehrenden oder Anleitenden den notwendigen Rahmen, sich von reinen Wissensvermittlern zu Beraterinnen und Beratern in Sachen Lernprozessgestaltung zu verändern.

Selbstorganisiertes Lernen fördert selbstorganisiertes Handeln. Selbstorganisiertes Handeln ist eine unerlässliche Kompetenz, um sich in den offenen und komplexen Entscheidungssituationen unserer Risikogesellschaft zu orientieren und selbstwirksam aktiv werden zu können.

Selbstorganisiertes Lernen lässt sich im klassischen Sinne nicht lehren, was manche zutiefst bedauern. Es muss von jedem am Lernen Beteiligten selbst erlebt werden, sich in einem persönlichen Prozess weiterentwickeln, um dann zur Selbstverständlichkeit zu werden. Selbstorganisiertes Lernen ist eine Bereicherung – der Reichtum kann in Teilen zwar auch schon einmal vererbt werden, er vermehrt sich aber verstärkt in guter Zusammenarbeit mit beachtlichen Renditen und ist dennoch immer von den persönlichen Investitionen derer abhängig, die diesen Reichtum für sich anhäufen mögen.

Selbstorganisiertes Lernen kostet Mut

Selbstorganisiertes Lernen: Das sieht nach teuflisch viel Arbeit aus – ist es auch! Selbstorganisiertes Lernen ist ein Prozess, der in seiner Entwicklung von allen, wohlgemerkt allen Beteiligten abhängig ist und durch das gebündelte Engagement gestaltet und vorangetrieben wird. Das kostet Zeit, Energie, erfordert jede Menge Ideen und den Mut, mit diesem etwas anderen Vehikel geschickt Lernberge zu erklimmen und holprige Kurven und atemberaubende Gefällstrecken elegant zu meistern.

Es ist absolut unnötig, wenn nicht gar schädlich, alle bislang erprobten Lernmethoden mitsamt den Lehrbüchern zu entsorgen, angesagt ist vielmehr die geschickte Kombination unterschiedlicher Lernmöglichkeiten, deren Umgestaltung und Erweiterung, angereichert mit vielen neuen, selbstentwickelten Ideen, die es den Lernenden und den Beratenden in ihrer Gesamtheit ermöglichen, besagtes Ziel gemeinsam zu erreichen. Und wie bitte soll das gehen? Die Frage ist berechtigt und verdient es, beantwortet zu werden. Kleiner Warnhinweis für Nachahmer: Es gibt keine Rezepte, es gibt nur Zutaten! Man nehme z.B. Folgendes zur Kenntnis: Lernen im Gleichschritt bedeutet Ungerechtigkeit für viele lernende Menschen. Bei

Thema A langweilen sich die einen, die anderen kämpfen mit den Inhalten, während wieder andere sozusagen gut im Rennen liegen. Bei Thema B werden die Karten neu gemischt und alles kann anders sein. Die Entscheidung für unterschiedliche Lernschwerpunkte und Tempi bildet die Realität heterogener Gruppen ab. Musik von vorn für die Gesamtheit der Lernenden kann in der Nebenwirkung zu Ohrensausen führen, sofern es nicht ermöglicht wird, sich individuell mit der Darbietung auf allen Dimensionen auseinanderzusetzen.

„Lernbeschleuniger“ lassen sich innerhalb heterogener Lerngruppen in vielfältiger Weise entwickeln – Zutaten ohne Ende sozusagen. Hier findet alles Verwendung, was in der Trickkiste zum Lernen zur Verfügung steht. Dazu zählen Lernplakate, Praxisübungen, eigenständig erarbeitete Referate, Übungsblätter mit Selbstkontrolle, individuelle Lernhefte, selbstentwickelte Themenhefte, Fotodokumentationen zu selbstgewählten Themen, innerhalb der Lerngruppe vereinbarte und realisierte Arbeitsaufträge zur Erstellung selbstentwickelter Materialien. In diesem Zusammenhang entstehen Lernquellenpools, die sich jedem am Lernen interessierten Menschen anbieten – das Nehmen ist dann wieder an den eigenen Grad der Selbstorganisation gekoppelt.

Selbstorganisiertes Lernen braucht Mitstreiter. Je größer die Anzahl leistungsstarker Ruderer und Ruderinnen, umso schneller wird die Fahrt – zum Nutzen der gesamten Mannschaft. Und zur Mannschaft gehören alle am Lernen Beteiligten. Gegenwind und stürmische See sollten einkalkuliert werden, genauso wie Muskelkrämpfe und gelegentliches Schwächeln – auf allen Ebenen des Wissens und Könnens.

Wenn dann aber die Ziellinie erreicht ist, können die Beteiligten mit Fug und Recht von sich behaupten, dass sie es „selbst“ initiiert haben.

Material aus dem Lernquellenpool



DAS KONZEPT

Und gibt es denn Beweise? Ja, jeder und jede kann's, wenn sie oder er es denn tatsächlich will. Die Lerngruppe Bärengarten (Gärtnerei) verarbeitet seit einiger Zeit die besagten Zutaten mit recht schmackhaften Ergebnissen, hat Entwicklungspotentiale und wünscht sich Teamtaugliche im Boot.

Ein Beispiel aus der Praxis – Lerngruppe Bärengarten:

Messung des Stickstoffgehaltes im Boden – Entwicklung eines Lernheftes (siehe Bild)

Eines der Themen im Gemüsebau rankt sich um das Thema „Pflanzenernährung“, wobei der Stickstoff zu den Hauptnährstoffen zählt. Die Lernenden haben sich zur Erarbeitung des Themas zunächst einen Überblick im Lehrbuch verschafft. Im Anschluss wurde das neu erworbene Wissen auf Lernplakaten zusammengetragen. Dabei ging es inhaltlich um die Aufgabe des Stickstoffs innerhalb der Pflanzenernährung, um Mangelsymptome und Symptome bei Stickstoffüberschuss. Die Gemüsesorten wurden im Hinblick auf ihren jeweiligen Stickstoffbedarf geordnet, die Wirkung des Stickstoff auf den menschlichen Körper wurde diskutiert, ökologische Aspekte wurden besprochen und es wurde Bezug genommen auf unterschiedliche Anbauarten im Gemüsebau. Danach wurde die Messung von Stickstoff im Gewächshaus praktisch erprobt und mittels einer Fotodokumentation aufbereitet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernten den Umgang mit dem Bohrstock zur Bodenentnahme, sämtliche Arbeitsschritte vom Mischen der Probe bis hin zur Filterung unter Einhaltung der vorgegebenen Mengen und Mischungsverhältnisse. Daran schloss sich die Beurteilung des Filtrats mit Hilfe des Messstreifens und einer Farbskala an, die Auskunft über den Nitratgehalt im Boden geben.

Im Lernheft sind enthalten: kopierte Buchseiten, selbstentwickelte Flip-Charts der Lernenden im DIN-A4-Format, Fotos zur: Bodenprobe, Mischung, Filterung, Teststreifenanwendung, Ablesen des Stickstoffgehaltes mit Hilfe der Farbskala. Innerhalb dieses Lernprozesses wurden die unterschiedlichsten Lernwege aktiviert, Theorie und Praxis kombiniert sowie wirtschaftliche und ökologische Standpunkte reflektiert. Als Lernorte wurden das Gewächshaus, der Arbeitsraum und der Seminarraum samt PC genutzt.

Und wie war das jetzt mit dem Lärm, dem Überdruß und der unnützen Mühe? Über diese drei wurde nichts gelernt. Sie wurden schlichtweg vergessen!

Text und Fotos: Dipl.-Psych. Jutta Kastner-Püschel, Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Lerngruppe Bärengarten

Resultate, die überzeugen, und Erfahrungen, die Mut machen

Dass das Modell „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ funktioniert, beweist auch ein Blick auf die erreichten Abschlüsse: Im Februar 2006 haben die ersten Teilnehmer/-innen die Qualifizierung begonnen und 2008 und 2009 haben die Ersten an den Kammerprüfungen teilgenommen.

Von 66 Prüfungsteilnehmenden haben 56 die Abschlussprüfung in diesen Berufen bestanden: Informationselektroniker/-in, Gärtner/-in im Gemüsebau, Berufskraftfahrer/-in, Bürokauffrau/-mann, Gärtner/-in im Garten- und Landschaftsbau, Trockenbaumonteur/-in, Maler/-in, Modenäher/-in, Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/-mann, Verkäufer/-in, Einzelhandelskauffrau/-mann, Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Gebäudereiniger/-in.

Messung des Stickstoffgehaltes




Förderrechtliche Hinweise

Die drei einjährigen Stufen des „Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss“ sind als jeweils separate Maßnahmen gemäß AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) anerkannt. Die erste Stufe in jedem der angebotenen Berufe ist eine „Grundqualifizierung“ mit dem Erreichen von 2 bis 4 Qualifizierungsbausteinen als Bildungsziel. Die zweite Stufe ist eine „Aufbauqualifizierung“ mit dem Erreichen von weiteren 2 bis 4 Qualifizierungsbausteinen als Bildungsziel. Die dritte und letzte Stufe ist eine abschlussorientierte Maßnahme mit dem Bildungsziel „Berufsabschlussprüfung bei der zuständigen Kammer“. Bei Berufen, die regulär als zweijährige Ausbildungsberufe geführt werden, entfällt in diesem System die zweite Stufe („Aufbauqualifizierung“).

Folgende Quellen haben wir zur Erarbeitung des Konzepts genutzt:

- „Nachqualifizierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen“ von BIBB, Bonn, und inbas, Offenbach
- „Lernberatungskonzeption“ von Rosemarie Klein, Gerhard Reuter (2005), Veröffentlichungen des Büros für berufliche Bildungsplanung, Dortmund
- „Lernprozessbegleitung in der Ausbildung“, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, München. (Sie qualifizieren auch zurzeit die Anleiter/-innen im „selbstorganisierten Lernen“.)
- Günther Dohmen: Das informelle Lernen – die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001
- Veröffentlichungen zum Lernen im Arbeitsprozess von Peter Dehnbostel, Eckart Severing

Weitere Informationen zum „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ finden Sie im Internet unter: www.geh-den-frankfurter-weg.de



Embeye B. will
Elektroniker für
Energie- und
Gebäudetechnik
werden. >

Impressum

Stand Februar 2010
Werkstatt Frankfurt e. V.
Mainzer Landstr. 405
60326 Frankfurt am Main
Telefon: 069-68097-0
Telefax: 069-68097-505
www.werkstatt-frankfurt.de

PRAXISBEISPIEL „BAUWERK“

Zum Betrieb

„Bauwerk Frankfurt“ ist die Zusammenfassung der Handwerksbetriebe Maler und Bau von Werkstatt Frankfurt. Im Rahmen des „Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss“ können sich etwa 40 Menschen in der Berufsrichtung Maler/-in, Lackierer/-in oder Trockenbaumonteur/-in qualifizieren, ggf. bis zum Berufsabschluss.

Zur Auswahl der Lernaufgabe

Das Praxisbeispiel aus dem „Bauwerk“ sollte dazu geeignet sein, dass die Teilnehmer/Teilnehmerinnen die Erfahrung machen können, einen Auftrag mit Kundenkontakt selbstverantwortlich von Anfang bis Ende durchzuführen. Dem Anleiter erschien hierfür ein „kleiner Renovierungsauftrag“ passend, bei dem die Teilnehmer von der Aufnahme des Kundenkontakts über die Terminvereinbarung, die Besichtigung samt Kundenberatung und Aufmaß bis hin zu Angebotserstellung, Durchführung und Rechnungsstellung sämtliche Arbeitsschritte selbständig und selbstverantwortlich erledigen.

Zur Vorbereitung der Lernaufgabe

Kurzbezeichnung der Lernaufgabe

„Selbständiges Bearbeiten eines Renovierungsauftrags“

Arbeitsaufgabe

(Welche Aufgabenstellung soll bearbeitet werden?)

Die Teilnehmer sollen einen Renovierungsauftrag von Anfang bis Ende eigenverantwortlich durchführen.

Sachziele

Kundenkontakt, Besichtigung, Kundenberatung, Aufmaß, Angebotserstellung, Arbeitsvorbereitung, Auftragsdurchführung, Rechnungsstellung

Sinn der Aufgabe, Kontext

Eigenständiges Planen und Durchführen eines kompletten Kundenauftrags

Qualitätskriterien

- Kundenzufriedenheit
- Einhalten der zeitlichen Planung
- Einhalten der Kalkulation

Komplexität der Arbeitsaufgabe

(Vollständiger Ablauf von Idee und Planung bis Ergebniskontrolle und Auswertung? Vielfalt der Aufgaben?)

- Hohe Komplexität der Aufgabenstellung: vollständiger Ablauf vom ersten Kundenkontakt bis zur Rechnungsstellung
- Große Vielfalt an Aufgaben: Projektmanagement, Kundenkontakt

Zu den ausgewählten Teilnehmern

Der Anleiter wählte für diese Lernaufgabe zwei Teilnehmer aus, die sich im dritten Mitarbeiters-/Qualifizierungsjahr befinden. Während die Teilnehmer in dieser Phase bereits umfangreiche Erfahrungen mit der Durchführung der handwerklichen Arbeiten besitzen, stellen der Kundenkontakt, die Kundenberatung und die Angebotserstellung noch weitgehend „Neuland“ für sie dar und bilden daher die eigentliche Lernherausforderung. Die beiden Teilnehmer, Herr A. und Herr B., sind Ende 20 bzw. Anfang 30 und haben vor ihrer Mitarbeit und Qualifizierung im „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ bei Personalleasingfirmen bzw. im Rahmen von Ein-Euro-fünfzig-Jobs gearbeitet. Für beide stellt die Perspektive auf eine abgeschlossene Berufsausbildung eine große Motivation dar, weil sie damit ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessern und sich beruflich weiterentwickeln können.

Gestaltungsspielraum

(Enge Vorgaben? Offene Aufgabenstellung? Planbarkeit?)

Ein Gestaltungsspielraum bestand insbesondere im Rahmen der Kundenberatung (Umfang der Auftragsarbeiten, Farbwahl, Materialempfehlung)

Problematik

(Was kann schiefgehen? Welche Folgen hätte das?)

- Fehler im Kundenkontakt
- Fehler im Aufmaß oder in der Kalkulation
- Fehler in der Durchführung

Lernziele

(Welche neuen Anforderungen werden bei dieser Aufgabe an die Lernenden gestellt?)

- Selbständiges Planen
- Kundenkontakt

Aktuelle Situation der für die Prozessdokumentation ausgewählten Teilnehmer

- Herr A., 34 Jahre alt. Vor FWB: mittlere Reife, abgebrochene Ausbildung, Gelegenheitsjobs, Ein-Euro-Jobs. Momentane Situation: Qualifizierung zum „Maler“ in der 3. Stufe.
- Herr B., 26 Jahre alt. Vor FWB: Hauptschulabschluss, Jobs bei Personalleasingfirma. Momentane Situation: Qualifizierung zum „Maler“ in der 3. Stufe.

Besondere Lernherausforderungen für diese Teilnehmer

Eigenverantwortliche Planung und Durchführung



**Marvin A. (30 J.)
will Maler und
Lackierer werden. >**

Ggf. Vorgaben zum Arbeitsweg, zeitliche Vorgaben

- Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB)

Schnittstellen/Nahtstellen zu anderen Personen/Funktionen

- Lagerleiter
- Anleiter, Betriebsleiter

Einzuhaltende Rahmenbedingungen

(organisatorisch, mit Kunden, anderen Abteilungen ...)

- Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB)
- Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz
- Berücksichtigung der Kundenwünsche

Ggf.: Vorbereitende oder begleitende Lernaufgaben

(Kooperation mit Lernberatern?)

- Vorbereitung auf die Kundenberatung (z. B. Farbauswahl)

Lernarrangement

a) sozial

(Arbeiten die Teilnehmer allein/in der Gruppe?

Kooperieren sie mit anderen Bereichen/mit Kunden?)

- Die Lernaufgabe wird zu zweit durchgeführt
- Kundenkontakt

b) technisch-methodisch

(Welche fachlichen/methodischen Kompetenzen sind erforderlich?)

- Kundenorientierung, -beratung
- Projektplanung
- Umgang mit dem Aufmaßgerät

- Angebotserstellung mit EDV
- Vorbereitung und Ausführung von Malerarbeiten

c) Umfang der Verantwortung

(Wie selbständig können die Teilnehmer arbeiten?
Wie groß ist ihre Verantwortung?)

Die Aufgabe bestand darin, diesen Auftrag vollkommen eigenständig und selbstverantwortlich durchzuführen.

Ggf. Kontrollpunkte

- Nach Aufmaß
- Nach Kalkulation

Ggf. Bereitzustellende Hilfsmittel/Medien

- Fachbuch

Arbeitsauswertung

(Ggf. Auswertungsgespräch, Ergebnispräsentation,
schriftliche Darstellung ...)

- Abnahmegespräch mit Kunden mit schriftlichem Feedback-Bogen)
- Auswertungsgespräch mit dem Anleiter

Wörtliche Übergabeformulierung

Den Teilnehmern wurde von ihrem Anleiter gesagt, dass sie demnächst selbständig einen Kundenauftrag durchführen sollten. Als dann ein Auftrag für die Renovierung eines Büros kam, wurde ihnen die Aufgabe übertragen, vom ersten Kundenanruf bis zur Abnahme.

1.1 | Durchführung der Lernaufgabe

Der tatsächliche Ablauf

Als den beiden Teilnehmern der Auftrag erteilt wurde, ein Büro im Tower Café zu streichen, vereinbarten sie zunächst telefonisch mit der Kundin einen Besichtigungstermin. Der Anleiter begleitete sie zu diesem Termin und zeigte ihnen zunächst den Umgang mit dem elektronischen Aufmaßgerät, das sie zuvor noch nicht eingesetzt hatten. Ansonsten hielt sich der Anleiter jedoch vollkommen im Hintergrund – er hatte die Kundin bereits im Vorfeld darüber informiert, dass die beiden Teilnehmer diesen Auftrag möglichst selbständig durchführen sollten. Nach dem Aufmessen besprachen die Teilnehmer mit der Kundin, welche Malerarbeiten durchgeführt werden sollen und welche Vorstellungen und Wünsche die Kundin bezüglich Material und Farbe habe. Auf die Farbberatung hatte sich einer der Teilnehmer vorher extra vorbereitet und bemühte sich sehr, die Kundin im Hinblick auf die Farbwahl (Farbton und -intensität) bedürfnisgerecht zu beraten.

Im anschließenden Gespräch mit dem Anleiter wies dieser die Teilnehmer darauf hin, dass sie versäumt hätten zu fragen, ob außer den Wänden nicht auch die Heizkörper und Türen gestrichen werden sollten. Die Teilnehmer holten dies schnell nach, erhielten einen positiven Bescheid von der Kundin und nahmen dann noch das Aufmaß für die zusätzlichen Lackarbeiten. Am selben Tag erstellten sie – nach einer kurzen Einführung in das EDV-Programm durch den Anleiter – eigenständig einen Angebotsentwurf am Computer, der dann noch – nach Rücksprache mit dem Anleiter – am Abend von der Werkstatt Frankfurt an die Kundin gefaxt wurde. Für die Angebotserstellung mussten sowohl die erforderlichen Materialien zusammengestellt als auch der Zeitaufwand eingeschätzt werden. Beim Durchgehen des Angebotsentwurfs äußerte der Anleiter Zweifel, ob die zeitliche Planung auch wirklich realistisch sei, die Teilnehmer meinten jedoch: „Das passt schon!“.

Nachdem das Angebot einige Tage später von der Kundin angenommen worden war, erledigten die Teilnehmer in Eigenregie die Terminierung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeiten. Mit der Ausführung selbst hatten sie bereits Erfahrung. Das ganz eigenständige Arbeiten allerdings war neu für sie.

Auch die Abnahme und das dazugehörige Kundengespräch wurden von den Teilnehmern selbst durchgeführt. Die Kundin war mit dem Arbeitsergebnis laut schriftlichem Feedback-Bogen „sehr zufrieden“: Die Arbeiten waren sauber und in guter Qualität ausgeführt worden, der zeitliche Rahmen war eingehalten worden – die Teilnehmer waren sogar 2 Stunden früher fertig! – und besonders lobende Erwähnung fand die „gute Farbberatung“. Auch der Anleiter hatte nichts zu beanstanden, er regte im Auswertungsgespräch lediglich an, beim nächsten Mal den Kunden im Beratungsgespräch nach eventuellen Lackarbeiten zu fragen und sich im Vorfeld abzusichern für den Fall, dass Möbel weggerückt werden müssen (was in diesem Fall allerdings nicht erforderlich gewesen war).

1.2 | Auswertung unter dem Gesichtspunkt „Lernen in der Arbeit“

Eignung der Lernaufgabe

Sinnhaftigkeit der Lernaufgabe im betrieblichen Kontext

Die Teilnehmer im „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“, die im Bereich „Bauwerk“ mitarbeiten und sich qualifizieren, lernen dort von Anfang an, nicht nur ihre Arbeit fachgerecht zu erledigen, sondern stets mitzudenken und eigenverantwortlich tätig zu sein. Das ist zum einen dadurch bedingt, dass der Anleiter stets mehrere Baustellen parallel zu betreuen hat und daher nicht ständig „nach dem Rechten“ sehen kann, zum anderen gehört es auch zum Konzept des Lernens in der Arbeit, sich eine selbständige Arbeitsweise anzueignen. Insofern verstehen sich die Teilnehmer – wie einer unserer Gesprächspartner betonte – als „Mit-Arbeiter“, der eben mitdenkt, und nicht als „Arbeiter“, der lediglich ausführende Kraft ist: „Ich hab mich noch nie irgendwo hingestellt und gesagt: „Wo ist der Pinsel? Ich hab immer gleich mitgearbeitet und mitgedacht“. Gleichwohl bleiben einige Aufgaben im Verantwortungsbereich des Anleiters, wie eben der Kundenkontakt, die Angebotserstellung oder die Gesamtplanung des Projekts. Diese Grenze einmal zu überschreiten und solche beinahe schon „unternehmerischen“ Tätigkeiten auszuüben, ist für die Teilnehmer – insbesondere zum Ende ihrer Mitarbeit und Qualifizierung – eine interessante Erfahrung. Zum einen sind ihnen die gesamten Abläufe bereits sehr vertraut, zum anderen haben sie für gewöhnlich während einer Qualifizierung keine Gelegenheit, erste Erfahrungen mit Projektleitungstätigkeiten zu sammeln.

Gestaltungsspielraum bei der Lernaufgabe

Auch bei dieser Lernaufgabe gibt es zahlreiche Möglichkeiten, den Schwierigkeitsgrad und die Problematik zu variieren: So muss etwa bei einem größeren Renovierungsauftrag in einer bewohnten Wohnung berücksichtigt werden, dass abends alles so weit aufgeräumt wird, dass sich der Bewohner in seinem Umfeld wieder aufhalten kann. Eine leerstehende Wohnung wäre demgegenüber wesentlich unkomplizierter zu renovieren. Die Problematik ist bei einem Werkstatt-Frankfurt-internen Auftrag weniger groß als bei einem externen Kunden, der bei auftretenden Schwierigkeiten oder zeitlichen Verzögerungen möglicherweise weniger verständnisvoll reagieren wird, wodurch der „gute Ruf“ des Unternehmens Schaden nehmen könnte. Außerdem gibt es natürlich Unterschiede bei den finanziellen Risiken der verschiedenen Aufträge je nach Umfang und Art der auszuführenden Arbeiten.

Lernpotential/Prüfungsrelevanz

Das selbständige Durchführen eines Renovierungsauftrags stellt keinen Bestandteil eines Qualifizierungsbausteins dar und gehört auch nicht zum Prüfungsstoff. Allerdings beinhaltet

diese Lernaufgabe etliche Lernpotentiale, die sich unmittelbar positiv auf die fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen der Teilnehmer auswirken können: Die Eigenverantwortlichkeit steigert die Arbeitsmotivation, die Teilnehmer gehen mit wesentlich mehr Ernst an die Sache und fühlen sich auch ernst genommen – was wiederum ihr Selbstbewusstsein und professionelles Auftreten fördert. Insofern stellt diese Lernaufgabe eine gute Möglichkeit dar, die Teilnehmer vor Beendigung ihrer Qualifizierung und vor ihrem Eintritt in das Berufsleben einen großen Schritt in Richtung Selbstständigkeit gehen zu lassen.

1.2.1 | Lernertrag für die Teilnehmer

Die beiden Teilnehmer haben die Lernherausforderungen, die mit dieser Lernaufgabe verbunden sind, hoch motiviert angenommen. Noch bevor es losging, haben sie sich aus eigenem Antrieb auf ihren ersten Einsatz als „Projektverantwortliche“ vorbereitet und sich z.B. in einem Malerfachbuch über das Thema „Farbberatung“ informiert. Fasst man den Lernertrag, den die beiden Teilnehmer aus diesem Auftrag gewonnen haben, zusammen, so sieht man, welche Vielzahl von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen hier im Arbeitsprozess geschult wurde. Die Teilnehmer haben im Rahmen der Durchführung dieser Lernaufgabe gelernt,

- telefonischen und persönlichen Kundenkontakt zu pflegen,
- Termine zu planen, zu vereinbaren und einzuhalten,
- Kundenberatung zur Auftragsgestaltung (Was soll gemacht werden? Wie soll es gemacht werden? – inklusive Farbberatung) durchzuführen,
- den Zeitaufwand für Malerarbeiten realistisch einzuschätzen und die Zeitplanung einzuhalten,
- den Materialaufwand für den Auftrag zusammenzustellen,
- einen Angebotsentwurf über ein EDV-Programm zu erstellen (unter Zeitdruck),
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines Renovierungsauftrags selbständig zu organisieren,
- als eigenverantwortliches Team zusammenzuarbeiten.

Der Anleiter war entsprechend zufrieden mit der Vorgehensweise und dem Arbeitsergebnis der beiden Teilnehmer. Er hat sich über das große Engagement der Teilnehmer gefreut, mit dem sie diese Lernherausforderung angegangen haben und über die Eigeninitiative, die sie – etwa bei der Farbberatung – an den Tag gelegt haben. Er ist zuversichtlich, dass die Teilnehmer die Lernimpulse, die sie in dieser Aufgabe erhalten haben, weiterverfolgen werden. So hat er ihnen z.B. das EDV-Programm für die Erstellung von Angeboten zur Verfügung gestellt und ange-regt, das Thema demnächst in die Lerngruppe einzubringen.

Der Anleiter hat auch den Eindruck, dass die beiden Teilnehmer durch diese Lernaufgabe deutlich selbständiger geworden sind, was sich bereits positiv auf die laufenden Auftragsdurchführungen im Betrieb auswirkt:

„Was ich interessant fand, war, dass die Teilnehmer sich vor dem Auftrag intensiv mit den Farbtönen beschäftigt haben und dem Kunden dann auch richtig erklärt haben, welche Farbe

freundlich macht, was warm macht, was gute Laune macht ... Normalerweise macht das der Anleiter. Da bekommen sie einfach den Farbeimer hingestellt. Ich finde es interessant, dass sie sich aus eigener Initiative mit den Farbtönen beschäftigt haben. Das hat ihnen auch selbst Spaß gemacht. Und man merkt jetzt auch auf den anderen Baustellen, auf denen die beiden arbeiten: Die laufen im Prinzip „von selbst“, die arbeiten eigentlich alleine. Da fährt man am Tag nur noch einmal hin, denn die sind echt selbständig. Und sie haben auch mehr Selbstsicherheit bekommen dadurch! Das merken sie auch selbst. Und das Schöne ist, dass die beiden jetzt auch dadurch teilweise richtig teammäßig arbeiten!“ (Nachgespräch Anleiter 2, S. 8/11)

Und auch die beiden Teilnehmer waren mit der Lernaufgabe sehr zufrieden. Sie konnten anhand eines realen Arbeitsauftrags viel Neues lernen: „Was wir daran lernen konnten? Die Erfahrung zwecks Materialzusammenstellung zum Beispiel. Die Erfahrung, dass man schon wissen muss: Wie lange dauert alles? Wie verhält man sich dem Kunden gegenüber? Was verkauft man? Wie verkauft man es gut? Dass man auch genug verkauft! Das waren so die Punkte, die man jetzt noch mal richtig in die Fingerspitzen gekriegt hat ...“ (Nachbesprechung Teilnehmer Herr B., S. 24)

Vor allem war es für sie eine neue Erfahrung, einen Auftrag von Anfang bis zum Schluss selbstverantwortlich zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Diese Art von Berufserfahrung wird von den Teilnehmern auch als ausgesprochen nützlich für ihre weiteren beruflichen Perspektiven eingeschätzt: „Dass man die eigene Verantwortung hat, dass man das selbst machen darf, da bekommt man schon mal eine hohe Anerkennung, finde ich. Die Gelegenheit bekommt ja nicht jeder ... Das fand ich schon sehr gut, weil man dadurch eben viel tiefer in den Beruf reinschnuppert. Wenn man dann später im Berufsleben vielleicht auch mal eine anleitende Rolle übernimmt, z.B. als Vorarbeiter, dann ist es schon gut, wenn man solche Grundkenntnisse hat. Es gibt einem die Chance, sich da vorzuarbeiten, vom normalen Gesellen zum Vorarbeiter. Das ist ja auch ein Ziel und dann könnte man vielleicht seine Mitbewerber ein bisschen ‚ausstechen‘ ... Da kann man jetzt beim Chef einen guten Eindruck machen, wenn man sagt: ‚Ich hab’s schon drauf! Ich kann da hinfahren, ich weiß, wie das geht!‘ ...“ (Nachbesprechung Teilnehmer Herr B., S. 20/22)

Auch die positiven Rückmeldungen, die sie für ihre Arbeitsleistung von Seiten der Kundin, aber auch von Seiten ihres Anleiters bekamen, freuten die beiden Teilnehmer: „Mit der Verantwortung, das war schon sehr schön ... Auch für den weiteren beruflichen Weg. Und wenn dann die Kundschaft noch so zufrieden ist ..., das ist das beste Lob!“ (Nachbesprechung Teilnehmer Herr B., S. 25)

„Und es ist ja schon schön, wenn der Chef kommt und sagt: ‚Ihr habt gute Arbeit gemacht!‘ Nicht nur vom Kunden, sondern auch die Resonanz vom Chef ist sehr wichtig!“ (Nachbesprechung Teilnehmer Herr A., S. 26)

WEITERE INFORMATIONEN ZUM „FRANKFURTER WEG ZUM BERUFSABSCHLUSS“
FINDEN SIE IM INTERNET UNTER: WWW.GEH-DEN-FRANKFURTER-WEG.DE

WERKSTATT FRANKFURT

