

Digitales Brandenburg

hosted by **Universitätsbibliothek Potsdam**

Verstehen und Handeln im betrieblichen Ausbildungsalltag

"fallorientierte berufspädagogische Fortbildung für betriebliches
Ausbildungspersonal" ; Untersuchung im Auftrag des Bayerischen
Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und
Gesundheit

Ergebnisse

**Müller, Kurt R.
Mechler, Moritz
Lipowsky, Birgit**

München, 1997

Inhaltsverzeichnis

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-6552

INHALT

	SEITE
EINLEITUNG	1
A. GRUNDLEGUNG	5
1. Anlässe	5
1.1 Zur Begründung des Modellversuchs	5
1.2 Weiterbildung der Ausbilder im Kontext des Wandels	7
1.2.1 Wandel der lernbedeutsamen Bedingungen im Betrieb	7
1.2.2 Wandel der lernbedeutsamen Berufsbilder	8
1.2.3 Wandel der Lernenden in der Berufsausbildung	10
1.3 Der Wandel im Spiegel von Fallsituationen	12
2. Bildung - Verstehen und Handeln in Ausbildungssituationen	16
2.1 Die situative Eingebundenheit des Ausbilders als Bezugspunkt für Bildung	16
2.2 Bildung als diskursiver Zusammenhang von Deuten und Verstehen	18
2.3 Ein Beispiel: Verstehendes Deuten - der zweite Blick auf „Jugend heute“	19
3. Der Gegenstand der Untersuchung	20
3.1 Die Überarbeitung des fallorientierten Fortbildungskonzeptes, insbesondere des „Arbeitsmodells“	21
3.2 „Feinanalyse“ ausgewählter Fallbearbeitungen	21
3.3 Bildungswirkungen der fallorientierten Fortbildung	22
3.4 Fallorientierte Fortbildung aus der Sicht von Weiterbildungsanbietern	23
4. Erhebungsverfahren der Untersuchung	24
4.1 Forschungsstrategie	24
4.2 Teilnehmende Beobachtung - Reflexion aus der Außenperspektive	25
4.3 Beobachtende Teilnahme - Reflexion aus der Innenperspektive	26
4.4 Focussierte Interviews	27
5. Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren	28
5.1 Verfahren zur Aufbereitung des Untersuchungsmaterials	28
5.2 Auswertungsverfahren	28
5.2.1 Gegenstandsbezogene Theorienbildung	28
5.2.2 Analytische und hermeneutisch-rekonstruktive Zugänge	29

	SEITE
B. UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	34
6. Die Arbeitsstruktur der fallorientierten Fortbildung - Die „soziale Ordnung“ und das Arbeitsmodell	34
6.1 Wie wird die fallorientierte Fortbildung durchgeführt? - Die Gestaltung der Fallarbeit im Hinblick auf ihre „soziale Ordnung“	34
6.1.1 Der Innenkreis	34
6.1.2 Der Außenkreis	34
6.1.3 Der Gesamtkreis	35
6.2 Wie wird die Fallarbeit methodisch gestaltet? - Das Arbeitsmodell	36
6.2.1 Erzählen - Die Fallgeschichte darlegen (durch den Fall Erzähler)	38
6.2.2 Nachfragen - Das Bild von der Fallgeschichte vervollständigen (durch die Zuhörer im Innenkreis)	40
6.2.3 Erleben - Die Anmutungen durch die Fallgeschichte mitteilen (durch die Teilnehmer im Innenkreis)	43
6.2.4 Erleben - Die Anmutungen durch das Gehörte mitteilen (durch den Fall Erzähler)	46
6.2.5 Spuren suchen - Die Fallgeschichte in ihren verschiedenen Facetten verstehen (durch die Teilnehmer im Innenkreis)	47
* Theoretische Vertiefung: Fallverstehen als ein sinn-verstehender (hermeneutischer) Prozeß	51
6.2.6 Kernthemen entdecken und bearbeiten - Grundlegendes Wissen für die Fallgeschichte erschließen (durch den Gesamtkreis)	57
* Ein Einblick in die Arbeit mit dem 6. Arbeitsschritt „Kernthemen entdecken und bearbeiten“ anhand eines Beispiels	59
* Theoretische Vertiefung: Wissensformen für das Verstehen des Falles und Bearbeiten der Kernthemen	80
6.2.7 Lernnotwendigkeiten erkennen und die Chancen für Lernen realistisch einschätzen (durch den Gesamtkreis)	82
6.2.8 Dem Fall Erzähler Handlungswege eröffnen (durch den Gesamtkreis)	84
6.2.9 Sich vergewissern - Einsichten und Handlungspläne aus der Fallbearbeitung für die eigene Arbeit ableiten (durch jeden einzelnen Teilnehmer)	85
6.2.10 Über Erfahrungen mit der Fallarbeit berichten (durch die Gesamtgruppe)	87
6.3 Welche Folgerungen ziehen Teilnehmer aus den Fallbearbeitungen für ihr berufliches Arbeitsfeld? - Die Entwicklung von Handlungsplänen	88
6.4 Wie nehmen die Teilnehmer das Arbeitsmodell wahr und wie beurteilen sie die einzelnen Arbeitsschritte?	89

SEITE		SEITE
34	7. Der Zusammenhang von Fallarbeit und Kompetenzentwicklung - oder: Welche Auswirkungen können von der fallorientierten Fortbildung auf die Berufspraxis der Ausbilder erwartet werden?	100
34	7.1 Interessenlagen	100
34	7.2 Fallorientierte Fortbildung und Lerntransfer	101
	7.3 Lerntransfer als Forschungsproblem	103
34	7.4 Das „Bildungsschicksal“ von Herrn Klein (1. Beispiel)	104
34	7.4.1 Der Fall „Lüge“ von Herrn Klein	104
35	7.4.1.1 Die Entfaltung der Berufssituation von Herrn Klein	105
36	7.4.1.2 Die Fallgeschichte im Deutungshorizont von Herrn Klein	106
38	7.4.1.3 Deutungsangebote für Herrn Klein	106
40	7.4.1.4 Lernchancen für Herrn Klein aus der Fallarbeit	108
43	7.4.1.5 Herr Klein nach der Fallarbeit - Einschätzungen der Fallberater	110
46	7.4.2 Das Interview mit Herrn Klein zum Fall „Lüge“	111
47	7.4.3 Analyse des Deutungsrahmens von Herrn Klein mit Bezug zum Interview und zur Fallarbeit	125
51	7.4.3.1 Handlungssouveränität - Kompetenz - Integrität	126
57	7.4.3.2 Pädagogische Grundwerte - Deutung des Lernens - Beziehungen im Bildungsprozeß	128
59	7.4.3.3 Perspektivenwechsel - Reflexivität - Wahrheit	132
80	7.4.4 Zur „Passung“ von Bildungskonzept und Subjekt Der Fall „Lüge“ im Spannungsfeld von Lernen und Bildung	133
82	7.5 Das „Bildungsschicksal“ von Herrn Fromm (2. Beispiel)	139
84	7.5.1 Das Interview mit Herrn Fromm	139
85	7.5.2 Reflexionen zum Interview - Das Berufshandeln von Herrn Fromm im Spiegel seiner Seminarerfahrungen mit der Fallarbeit	151
87	7.6 Weitere Beispiele zum Zusammenhang von Fallarbeit und Berufsalltag -Interviews mit Frau Wenger, Frau Stolze, Herrn Schwabe, Frau Menzel, Herrn Rupp	156
89	7.6.1 Frau Wenger	158
	7.6.1.1 Der Fall	158
	7.6.1.2 Skizzierung der Fallbearbeitung	158
	7.6.1.3 Das Interview: Frau Wenger's Arbeit als Ausbilderin im Zusammenhang ihrer Lernerfahrungen mit der fallorientierten Fortbildung - Gesprächsoffenheit und Konfliktbereitschaft als zentrale Bestandteile ihres veränderten Ausbildungsverständnisses	161

	SEITE		
7.6.2	Frau Stolze	167	
7.6.2.1	Der Fall	167	8.
7.6.2.2	Skizzierung der Fallbearbeitung	168	
7.6.2.3	Das Interview: Frau Stolzes Arbeit als Ausbilderin im Zusammenhang ihrer Lernerfahrungen mit der fallorientierten Fortbildung - „Beratung“ als ein elementarer Teil ihres veränderten Rollenverständnisses	169	8.1
7.6.3	Herr Schwabe	174	8.1.1
7.6.3.1	Der Fall	174	
7.6.3.2	Skizzierung der Fallbearbeitung	175	8.1.1
7.6.3.3	Das Interview: Herrn Schwabes Arbeit als Ausbilder im Zusammenhang seiner Lernerfahrungen mit der fallorientierten Fortbildung - die Wende im „Fall Gökan“ und die Neugestaltung des Ausbildungskonzeptes für die produktionsnahe Ausbildung	178	8.1.2
7.6.4	Frau Menzel	181	8.2
7.6.4.1	Der Fall	182	8.3.
7.6.4.2	Skizzierung der Fallbearbeitung	182	
7.6.4.3	Das Interview: Frau Menzels Arbeit als Ausbildungsleiterin im Zusammenhang ihrer Lernerfahrungen mit der fallorientierten Fortbildung - die Orientierung an Prinzipien kollegialer Zusammenarbeit als neue Handlungsmaxime	185	8.3.1 8.3.2 8.3.3
7.6.5	Herr Rupp	189	
7.6.5.1	Der Fall	189	8.4
7.6.5.2	Skizzierung der Fallbearbeitung	190	
7.6.5.3	Das Interview: Herrn Rupps Arbeit als Ausbilder im Zusammenhang seiner Lernerfahrungen mit der fallorientierten Fortbildung - Selbstvertrauen als unverzichtbare Voraussetzung und Motor für Lernentwicklung	194	8.4.1 8.4.2
7.7	Der „ideale Teilnehmer“: Die Frage nach der „Passung“ von Bildungskonzept und Teilnehmer - eine vergleichende und typisierende Betrachtung der Erkenntnisse aus verschiedenen Fallbearbeitungen in Verbindung mit den Reflexionen zu den Interviews	198	8.5 8.5.1
7.7.1	Berufliche Handlungsirritationen als treibende Kräfte für den Bildungsprozeß	198	
7.7.2	Emotionale und affektive Berührtheit als Nährboden für einen authentischen Umgang mit dem „Fall“	199	8.5.2 8.5.2
7.7.3	Krisenhafte Berufssituationen als Lernvoraussetzungen von existentieller Bedeutung	200	8.5.2 8.5.2
7.7.4	Die Suche nach einem Rollenprofil als Chance für persönliche Entwicklung und Erweiterung der sozialen Kompetenz	201	8.5.2
7.7.5	Der Dienst am Menschen als Triebfeder für die Berufs- und Fallarbeit	202	8.5.3
7.7.6	Mit- und Einfühlen in andere Menschen als ein Vermögen, das das Verstehen anderer in den Konfliktfällen der Fallarbeit in einem hohen Maß begünstigt	203	8.5.3
7.7.7	Rationale Klarheit und Leistungserwartungen als kognitiver Zugang zur Fallarbeit	204	8.5.3 8.5.3

	SEITE
8. Fallorientierte Fortbildung aus der Sicht der Träger und Anbieter von (beruflicher) Weiterbildung	206
8.1 Für welche Anbieter kann fallorientierte Fortbildung ein interessantes Segment im Weiterbildungsprogramm darstellen?	206
8.1.1 Strukturmerkmale der Ausbilder Aufgabe als Entscheidungskriterien für die Auswahl potentieller Adressaten fallorientierter Fortbildung	207
8.1.1.1 Ausbildung als Leitungsaufgabe	207
8.1.1.2 Ausbildung als Weisungsaufgabe	207
8.1.2 Bündelung der Strukturmerkmale beruflicher Aufgaben und lebensweltlicher Situationen	208
8.2 Beispiele für Träger/Anbieter fallorientierter Fortbildung	208
8.3 Probleme bei der Implementierung des fallorientierten Fortbildungskonzeptes	210
8.3.1 Probleme aus der Sicht marktorientierter Weiterbildungsanbieter	210
8.3.2 Thesen zu den spezifischen Problematiken der fallorientierten Fortbildung	211
8.3.3 Was können marktorientierte Weiterbildungsanbieter tun, um die Implementierung des fallorientierten Bildungskonzeptes zu unterstützen?	218
8.4 Probleme aus der Sicht innerbetrieblicher Weiterbildung	220
8.4.1 Innerbetriebliche Weiterbildungsbedingungen als Risiken fallorientierter Fortbildung	220
8.4.2 Konsequenzen aus den Problemlagen	222
8.5 Einzelfragen bei der Durchführung fallorientierter Fortbildung aus der Sicht der Weiterbildungsanbieter	223
8.5.1 Die Notwendigkeit der Abklärung eigener Interessen und Bildungsverständnisse	223
8.5.2 Seminarformen (Zeitformen) für fallorientierte Fortbildung	229
8.5.2.1 Übersicht über die Zeitformen in den Modellseminaren	229
8.5.2.2 Das Modell mit einem einmaligen Seminarblock von 4 Tagen	230
8.5.2.3 Das Phasenmodell mit mehreren, sehr kurzen Seminarteilen	231
8.5.2.4 Die zwei- und mehrphasigen Seminarmodelle	232
8.5.3 Teilnehmer der fallorientierten Fortbildung	247
8.5.3.1 Die Anzahl der Teilnehmer	247
8.5.3.1.1 Die Festlegung der „idealen“ Teilnehmerzahl als Kompromiß	247
8.5.3.1.2 Die Teilnehmerzahl mit Blick auf die Anzahl der „Fälle“	248

	SEITE
8.5.3.2 Die Zusammensetzung der Seminargruppe	251
8.5.3.2.1 Gemeinsamer Erfahrungshorizont	251
8.5.3.2.2 Frauen und Männer in der fallorientierten Fortbildung	252
8.5.3.2.3 Die Bedeutung der Altersstruktur der Teilnehmer	255
8.5.4 Die Fallberater	256
8.5.4.1 Notwendige Kompetenzen der Fallberater	256
8.5.4.2 Der Habitus der Fallberater als Filter für die Annäherung an das Fallkonzept	264
8.5.4.3 Die Anzahl der Fallberater	267
8.5.4.4 Frauen und/oder Männer als Fallberater	272
8.5.5 Bedingungen des Bildungshauses	274
8.5.5.1 Begründung des Standortes	274
8.5.5.2 Die Rhythmik der Fallarbeit und die Rahmenbedingungen des Bildungshauses	275
8.5.5.3 Die räumliche Ausstattung	277
8.5.5.4 Die medientechnische Ausstattung	278
9. Bisherige Veröffentlichungen zum fallorientierten Bildungskonzept und zum Modellversuch	279
10. Literaturverzeichnis	280

Das
scha
gisch
hiern

Knap
scher
samt

(1)
sche
betrie
hat. A
„bew
und A
folgr
der e
nen.
schlif
und
beruf
mit s
sich v
Mode
sche

In Te
„Arbe
geste
reflek
Ausbi
teress
ses F
zept I
Betra

(2)
sicht
betrie
lich d
Ausbi
keit v
Ausw
der er
den v
men,
tersuc
inges