Mit dem folgenden Beitrag von Ch. Memmert greift DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung die Diskussion um geeignete Wege zur Vermittlung von Arbeitslosen auf, die zuletzt durch das JOB-AQTIV-Gesetz und die Querelen um die Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit beherrscht wurde. Es gibt viele gute Ideen, der „Individuelle Bildungsplan" ist eine von ihnen; einen weiteren gelungenen Vorschlag, der sich mit individuell zugeschnittenen Umschulungsmaßnahmen im Bereich Garten- und Landschaftsbau befasst, präsentiert unsere Online-Ausgabe unter www.die-bonn.de/zeitschrift/32002: Jens Matthes, *Viele Wege führen in die Umschulung. Die Berücksichtigung von Vorleistungen am Beispiel der Umschulung zum Garten- und Landschaftsbauer.*

Eine individuelle Zukunft entwerfen

Der „Individuelle Bildungsplan" in der beruflichen Bildung

Christian Memmert

Zwei gesellschaftliche Entwicklungen kennzeichneten in den letzten Jahren die Bemühungen der gruppenorientierten Bildungsarbeit um die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt:

- Die gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse (vgl. z. B. Beck/Sopp 1997) sorgen für eine Verschiebung des Schwerpunkts von der Lerngruppe zum Lernenden.
- Die damit einhergehende wirtschaftliche Ausdifferenzierung erfordert, für jeden Teilnehmer zusätzlich eine konkrete Ausrichtung auf einen Teilarbeitsmarkt zu entwickeln. Dies erleichtert und erschwert zugleich die Reintegration von Arbeitslosen.

Hinzugekommen ist in den letzten Jahren die Tendenz zu individuellen Reintegrations-, Förder- oder Eingliederungsplänen. Das neue JOB-AQTIV-Gesetz sieht darin die Möglichkeit für ein strukturiertes Vorgehen gemeinsam mit dem einzelnen Arbeitsnachfrager. Alle drei Tendenzen erfordern eine neue Methodik, die die Teilnehmer nicht nur weiterbildet, sondern ihnen weitreichende Handlungskompetenzen mit auf den Weg gibt.

Der Individuelle Bildungsplan

Die Weiterbildung nimmt diese Entwicklungen ernst, wenn sie dem Individuum innerhalb der Lerngruppe eine neue Bedeutung zuschreibt. Fachliche Qualifizierung und Weiterbildung können nicht mehr ausschließlich gruppenorientiert angelegt werden. Schon jetzt steht der Dozent nicht mehr vor einer homogenen Lerngruppe, die sich auf gleicher Augenhöhe das zu Lernende erarbeitet. Lerntempo, Auffassungsgabe, Motivation und Wünsche für die berufliche Zukunft sind individuell unterschiedlich. Wer meint, die Differenzen ließen sich während des Lernprozesses abbauen, wird oft eines Besseren belehrt: Die Differenzen verstärken sich.

Mit dem *Individuellen Bildungsplan* versucht man einen neuen Weg zu gehen: Die ersten Gedanken hierzu entstanden 1992 im Zuge der sich verschärfenden Diskussion um Eingliederung von (Langzeit-)Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Memmert 1992). Seitdem wird die Methodik in der Praxis der beruflichen Bildung erprobt und weiterentwickelt (vgl. Memmert 1994 bis 2000).

> Der *Individuelle Bildungsplan* ist der strukturierte, individuell zugeschnittene Lern- und Entwicklungsprozess, den ein/e Teilnehmer/in in einer Bildungsmaßnahme durchläuft.

Struktur

Der *Individuelle Bildungsplan* besteht aus einer inhaltlichen und einer methodischen Komponente, die nur kombiniert von Nutzen sind:

1. die Erarbeitung und Umsetzung einer individuellen Zukunftsperspektive in drei Phasen
2. eine neue strukturierte und verbindliche Vorgehensweise des Dozenten und/oder der sozialpädagogischen Betreuung.

Beide Komponenten haben erhebliche Auswirkungen auf die Praxis des Unterrichtens, sie verändern seine Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung und machen eine Wandlung in der Methodik und Didaktik erforderlich.

ad 1: Die inhaltliche Entwicklung „individueller Zukunft"

Die ersten Ansätze des *Individuellen Bildungsplans* wurden aus Robert Jungks Methode „Zukunftswerkstatt" für die berufliche Bildung weiterentwickelt (vgl. Memmert/Elsen 1993, S. 4). Die Phasen der Zukunftswerkstatt erhielten dabei eine für den neuen Kontext veränderte Ausrichtung:

I. Die Einführungsphase
In ersten Einzelgesprächen mit dem neuen Teilnehmer einer Bildungsmaßnahme findet eine Anamnese der personenbezogenen Biographie, der Stärken und Schwächen statt. Parallel dazu wird die berufliche Vergangenheit erhoben (Fachkenntnisse, -erfahrungen etc.). Während der ersten Wochen der Teilnahme gewinnen die Dozenten erste Eindrücke über die Person. Jetzt ist es möglich, die Selbsteinschätzung des Teilnehmers der Fremdeinschätzung der Dozenten gegenüberzustellen und die Differenzen in einem Klärungsprozess zu bearbeiten. Daraus kann mit dem Teilnehmer ein individuelles Profildiagramm erstellt werden.

II. Die Perspektiventwicklungsphase
Perspektiven haben eine bedeutsame Funktion für das Selbstbewusstsein, die Handlungsfähigkeit und die Motivation des Einzelnen. Während der Phase der Perspektiventwicklung entwickelt jeder Teilnehmer für sich und in der Interaktion mit den Dozenten eine berufliche Zukunftsperspektive. Dies hört sich schwieriger an, als es in der Praxis ist: Die Teilnehmer bringen häufig schon Ideen zu ihrer Zukunft in das Seminar mit. Diese weiterzuentwickeln, ist die Hauptaufgabe der Perspektiventwicklungsphase.

III. Die Realisierungsphase
Nun werden die entwickelten Zukunftsperspektiven mit den in der Einführungsphase festgehaltenen Stärken und Schwächen des Teilnehmers konfrontiert. Daraus lassen sich die notwendigen Umsetzungsschritte entwickeln, was häufig recht einfach ist, da sie sich inhaltlich aufzwingen. Die Abfolge der Realisierungsschritte samt Dauer werden zwischen Teilnehmer und Dozent verbindlich und fest vereinbart. Werden die Vereinbarungen nicht eingehalten, müssen gemeinsam die Ursachen festgestellt und behoben werden, wodurch eventuell die Zukunftsperspektive in Frage gestellt sein kann. Der *Individuelle Bildungsplan* ist erfolgreich abgeschlossen, wenn der Teilnehmer seine (berufliche) Zukunftsperspektive realisiert und stabilisiert hat.

Das Misslingen des *Individuellen Bildungsplans* kann ohne kompetente Aufarbeitung den gesamten Prozess in Frage stellen. Durch die Bildungssituation aber ist eine solche Erfahrung des Scheiterns leichter aufzufangen und zu bearbeiten. Mitunter kann der Abschluss eines *Individuellen Bildungsplans* weit in der Zukunft und außerhalb der Bildungsmaßnahme liegen. Daher ist

Dipl.-Päd. Christian Memmert leitet die Akademie Überlingen in Bremen

dafür zu sorgen, dass die weiteren Umsetzungsschritte von anderen professionellen Diensten betreut werden.

ad 2: Neue Verbindlichkeit durch die Methode

Das strukturierte und geplante Vorgehen unterscheidet die Methodik des *Individuellen Bildungsplans* von anderen Ansätzen in der Weiterbildung. Die zugrundeliegende Vorstellung leitet sich von dem Vorgehen des Therapeuten ab: Der Therapeut erhebt mit dem Klienten die Auswirkungen, Hintergründe und Ursachen seines Problems, hält den Befund fest, bespricht und vereinbart mit ihm die anstehenden Schritte.

Dieses Bild kann auf das pädagogische Vorgehen im *Individuellen Bildungsplan* übertragen werden: Das Vorgehen zielt auf die verbindliche Vereinbarung von Umsetzungsschritten, die möglichst schriftlich festgehalten und damit ratifiziert werden. So wird eine Grundlage geschaffen, die es allen Beteiligten ermöglicht, Vereinbarungen zu überprüfen und ggf. „einzuklagen". Im Idealfall ist der gesamte Prozess des Ablaufs des *Individuellen Bildungsplans* im Nachhinein wegen der Protokolle und schriftlich fixierten Vereinbarungen nachvollziehbar, so dass eine vollständige Evaluation möglich ist.

Heterogene Lerngruppen

Häufig wählen Dozenten beim Unterrichtstempo einen Mittelweg. Dies ist für einen immer größer werdenden Anteil der Teilnehmer unbefriedigend. Die Gruppen der „Langsamlerner" und der „Schnelllerner" drohen aus dem Blickfeld zu geraten. Der *Individuelle Bildungsplan* versucht deshalb, das Individuum als Ausgangspunkt der Unterrichtsvorbereitung und -durchführung zu betrachten. Dozenten werden damit gefordert, auf Grundlage der Rahmenkonzeption Unterrichtseinheiten nicht nur für die Mehrheit der Teilnehmergruppen zu konzipieren, sondern darüber hinaus „individuelle Ableger" für lernstärkere und -schwächere Teilnehmer zu entwickeln.

Einsatzbereich

Sicher wird der *Individuelle Bildungsplan* hauptsächlich in der beruflichen Bildung eingesetzt werden, v. a. bei Arbeitslosen und Teilnehmern, die eine sehr individuelle Zielsetzung mit dem Lernen verbinden (z. B. Vorbereitung auf eine Auslandstätigkeit). In Bereichen, in denen individuelle Anteile marginal sind, wird der *Individuelle Bildungsplan* kaum zum Einsatz kommen. Für alle folgenden Weiterbildungstypen ist sein Einsatz prinzipiell denkbar:

Berufliche Weiterbildung:
- Umschulungen,
- Übungsfirmen, -werkstätten
- berufspraktisches Jahr für Erwachsene/Jugendliche (BPE/BPJ)
- Trainingsmaßnahmen
- freie Fortbildungen

Support der Weiterbildung:
- individuelle Weiterbildungsberatung
- Lernnavigation

Die berufliche Bildung wird zunehmend an spezifische Zielsetzungen gekoppelt. Ein Bildungscontrolling zwingt sie, Maßnahmen zielgenauer durchzuführen. Hier erschließt sich ein neues Einsatzgebiet für prozessbezogene Qualitäts-Management-Systeme.

Die Bundesregierung hat im *JOB-AQTIV-Gesetz* das neue Instrument der Eingliederungspläne verankert, um die individuelle Integration zu verbessern. Für die berufliche Bildung wird dies weitreichende Auswirkungen haben: Die Bildungseinrichtungen werden zukünftig mit zusätzlichen Zielsetzungen für einzelne Teilnehmer konfrontiert, die sich aus dem *Profiling* bei der Entwicklung des Eingliederungsplanes ergeben haben. Die Einrichtungen sind so unmittelbar eingebunden. Sie werden gefordert, nicht nur die Aufgaben- und Zielstellung in den individuellen Bildungsprozess miteinzubeziehen und damit den Eingliederungsplan fortzuführen, sondern auch am Ende der Weiterbildung die Ergebnisse und deren Konsequenzen an den Auftraggeber zu übermitteln. Hier kann der *Individuelle Bildungsplan* seine Stärken zeigen.

Zusammenfassung

Auf alle drei zu Beginn postulierten Entwicklungstendenzen kann mit dem *Individuellen Bildungsplan* reagiert werden. Die Methodik
- setzt beim einzelnen Lernenden an, entwickelt mit dem Teilnehmenden die berufliche Zukunftsperspektiven und setzt deren Realisationsschritte um,
- kann auf die ökonomische und gesellschaftliche Ausdifferenzierung reagieren,
- kann als Pendant zu den Eingliederungsplänen der Bundesanstalt für Arbeit gelten und damit diese konsequent weiterführen.

Damit wird der individuelle Lernprozess zum direkt und bewusst gestaltbaren Element der Weiterbildung.

Literatur

Beck, Ulrich/Sopp, Peter (Hrsg.) (1997): Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen

Jungk, Robert (1989*): Zukunftswerkstätten.* Hamburg

Memmert, Christian (1992): Konzeption der Orientierungsseminare nach §41a AFG. Antragstellung der Akademie Überlingen im Rahmen der Auftragsvergabe durch das Arbeitsamt Bremen. Bremen

Memmert, Christian (1994 bis 2000): Jahresberichte des Gastronomie-Trainingsbetriebes. Bremen

Memmert, Christian (1998): Über die Arbeit an der Zukunft – Die Praxis der Zukunftswerkstätten. Bremen

Memmert, Christian/ Elsen, Petra (1993): Evaluation der Zukunftswerkstätten der Orientierungsseminare nach §41a AFG. Bremen

Online-Lernen im betrieblichen Alltag

Eine Evaluation der RAG auf ihrem Weg zu einer intranetbasierten Bildungsplattform

Michael Treier

Computerunterstütztes Lernen wird heute nicht mehr als *Ersatz* konventioneller Lehr-/Lernformen im Unternehmen gehandelt (Ablösungshypothese). Auch sein Einsatz als *Ergänzung* entspricht nicht mehr dem Stand der Diskussion (vgl. die angegebene Literatur). Es geht vielmehr um die Integration computerunterstützten Lernens als ein Element in so genannte *hybride Lernarrangements* im Kontext von *Wissensmanagement* und *Lernender Organisation*. Diese Einbettung erfordert eine ständige Evaluation, um aus pädagogischer und betriebswirtschaftlicher Sicht rationale Aussagen zur Effizienz und Effektivität der angestrebten Bildungsplattform zu gewinnen. Im Rahmen eines Projektes bei der RAG in Essen (ehemals Ruhrkohle AG) sind Evaluationsergebnisse gewonnen worden, die über die konkrete Betriebsebene hinaus von Interesse sind.

Michael Treier, Dr. phil., ist seit Juli 2000 Arbeitspsychologe/Wirtschaftspädagoge im Institut für Arbeitswissenschaften – Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der RAG Aktiengesellschaft Essen. Der Beitrag entstand mit Unterstützung von Detlef Abt (Abteilung Berufsbildung).