

Dr. Siegfried Rosner

Forschungsprojekt „Fallorientierte Weiterbildung“
Ergebniszusammenfassung

© Dr. Siegfried Rosner, Rosner Consult Partnerschaft



Rosner Consult Partnerschaft - Unternehmensberater und Managementtrainer
Wilhelm-Mayr-Str. 19 • D-80689 München • Internet: www.rosner-consult.de
Tel: +49 (89) 54 64 20 40 • Fax: +49 (89) 54 64 20 41 • E-Mail: Office@rosner-consult.de
Bankverbindung: Kto. 3008605143 • Advance Bank München • BLZ 702 300 00

Forschungsprojekt „Fallorientierte Weiterbildung“

Ergebniszusammenfassung

Das an der Universität der Bundeswehr München durch Prof. Kurt Müller und Mitarbeiter entwickelte und durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderte und evaluierte Konzept einer „Fallorientierten Moderation und Praxisberatung“ fokussiert auf die moderative Unterstützung selbstgesteuerter Beratungs- und Konfliktbearbeitungsprozesse unter (Professions-)Kolleg(e)innen. Das Konzept der „fallorientierten berufspädagogischen Fortbildung“ wurde ursprünglich für betriebliches Ausbildungspersonal entwickelt, lässt sich aber auch im Kontext des Führungshandelns, des Konflikt- und Veränderungsmanagements oder auch des Weiterbildungs- und Beratungshandelns einsetzen.

Vorteile und Vorgehensweisen der „Fallorientierten Praxisberatung und/oder Weiterbildung“ werden als Zusammenfassung des Forschungsberichtes* im folgenden dargestellt:

Die fallorientierte Praxisberatung ist eine Form der kollegialen Supervision oder Praxisberatung. Sie geht von der Überzeugung aus, daß eine Gruppe von Fach- und Führungskräften selbst über ausreichendes Wissen, Erfahrungen und knowhow verfügt, um ihre Probleme zu lösen.

Die fallorientierte Weiterbildung kann man als Antwort auf die Krise herkömmlicher Trainingskonzepte verstehen. Ihre Vorteile machen sich an zwei Punkten fest, dem **Lernprozess** und dem **Lerntransfer**.

Betrachtet man das Lernen von Erwachsenen aus lernpsychologischer Sicht, dann müssen Erwachsene, wenn sie lernen, aus ihrer je persönlichen Sicht gute Begründungen dafür haben. Sie können ihr eigenes Lernen dann besonders gut begründen, wenn sie die Vermutung haben, durch Lernen ihre im täglichen beruflichen Handeln erfahrenen Problematiken überwinden zu können.

Welches können solche Handlungsproblematiken z.B. bei betrieblichen Mitarbeitern in der Aus- und Weiterbildung sein? Ein Beispiel:

Ein Seminarleiter erlebt, wie sich seine Teilnehmer immer deutlicher gegen sein Bildungskonzept wenden. Die Spannungen im Seminar nehmen zu, seine Versuche, dies zu ändern, scheitern. Er zweifelt an seinen Kompetenzen.

Üblicherweise verlangen Trainingskonzepte vom Lernenden, die im Seminar angebotene Trainingsinhalte (z.B. zur Kommunikation, zur Didaktik) selbständig auf die eigene Berufssituation zu übertragen. Die „Fallorientierte Weiterbildung“ dagegen setzt direkt an der konkreten Berufssituation der Teilnehmer an. Der Fallbearbeitungsprozess schließt mit der Erarbeitung erfolgsversprechender Handlungsperspektiven, die die Teilnehmer als Praxisprojekte mit an ihren Arbeitsplatz nehmen und dort umsetzen.

* Kurt R. Müller u.a., Verstehen und Handeln im betrieblichen Ausbildungsalltag, Untersuchung im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Band 1: Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchungen, München

Vorteile und Potentiale fallorientierter Fortbildung:

- Fallorientierte Fortbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur **Professionalisierung betrieblichen Bildungspersonals**. Das Handeln der AusbilderInnen ist immer ein **berufsrollenbestimmtes** Handeln. Fallarbeit beinhaltet die Chance, die in der Berufsrolle existierenden Handlungsspielräume differenzierter wahrzunehmen und auszuloten.
- Fallorientierte Fortbildung beinhaltet damit erhebliche Potentiale zur Förderung eines dezidiert **pädagogischen Berufsbewußtseins**. So unterliegt bei pädagogischen Fallsituationen die thematische Seite der Fallarbeit z.B. der Wertsetzung, die **Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten** von Jugendlichen unter den Bedingungen des Wirtschaftsbetriebes zu unterstützen.
- Die fallorientierte Fortbildung betrieblicher AusbilderInnen ist in der Weise **praxisnah**, als sie am Ausbildungsalltag ansetzt und in diesen, am Ende des Weiterbildungsprozesses, über Handlungsprojekte wieder hineinführt. Sie vermeidet aber die aus der Distanzlosigkeit anderer arbeitsplatznaher Qualifizierungskonzepte erwachsenden Probleme dadurch, daß sie durch die Trennung zwischen Arbeitsplatz und Lernort die für Bildungsprozesse **notwendige Distanz** schafft.
- Im Konzept der fallorientierten Fortbildung sind systematisch Anforderungen integriert, die eine Weiterentwicklung der **Erkenntnisfähigkeit** der Teilnehmer ermöglichen können. In wenigen Begriffen ausgedrückt handelt es sich dabei um eine Verstehensfähigkeit, um die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, um das zumindest probeweise Zulassen konstruktivistischen Denkens und um das Bemühen zur systematischen Problemanalyse.
- Die **Fallarbeit** ist eine **Methode der systematischen Problembearbeitung**. Das Konzept der fallorientierten Fortbildung bietet über seine festgelegten Arbeitsschritte den weiterbildungswilligen AusbilderInnen eine reelle Chance, ihre Problemlösungsfähigkeiten bei der Bestaltung von Lehr-/Lernsituationen weiterzuentwickeln.

Voraussetzungen für Durchführung

Führt man die fallorientierte Praxisberatung als **innerbetriebliche** Fortbildung durch, ist der Erfolg der fallorientierten Fortbildung aus den pädagogischen Rahmenbedingungen des Konzeptes heraus in verstärktem Maße an folgende **Erfordernisse** gekoppelt:

- **Offenheit der Fall erzähler:** Wenn Fall erzähler aufgrund der Seminarkonstellation den Eindruck gewinnen, sich taktisch-strategisch verhalten zu müssen, weil Offenheit und Authentizität zu ihrem eigenen Nachteil gereichen würde, ist fallorientierte Fortbildung nicht möglich.
- **Vertrauen in die kollegiale Unterstützung:** Fallorientierte Fortbildung fußt auf dem Grundgedanken des Unterstützens in einer mehr oder weniger schwierigen Handlungssituation. Sie profitiert davon, daß alle Teilnehmer (und der Moderator) ihr gebündeltes Erfahrungswissen aktivieren, um die Fallsituation zu verstehen und nach lösungsorientierten Handlungswegen zu suchen.
- **Bereitschaft zur Emotionalität:** Fallgeschichten sind gelebtes Leben, das sich nicht nur kognitiv nachvollziehbar beschreiben läßt, sondern in dem auch Gefühle eine Rolle spielen. Gefordert ist daher von den Bildungsteilnehmern nicht nur die Bereitschaft zur geistig-rationalen Anstrengung, sondern auch die Fähigkeit und Bereitschaft, sich dem Fall erzähler emotional, **emphatisch** zuzuwenden. Die Verknüpfung von Kognition und Emotion im Fallbearbeitungsprozess erscheint als eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Fallarbeit „unter die Haut“ geht und dadurch **persönliche Bedeutung** gewinnt.

Emotionalität ist im Weiterbildungsprozess eine eher tabuisierte Größe. Im Fallbearbeitungsprozess hat sie, über das Arbeitsmodell, ihren definierten Platz.

- **Freiwilligkeit** der Bildungsteilnahme ist ein unabdingbares Gebot des Konzeptes.

Welche **Kompetenzen** erwerben die TeilnehmerInnen?

Fallarbeit zielt auf die Wiederherstellung und Erweiterung von **Handlungskompetenz** und befördert damit eine Anzahl von (kognitiven) **Fähigkeiten** wie die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Relativierung der eigenen Wahrnehmung, die Fähigkeit zum Lösen von Problemen, zum Verstehen schwieriger Ausbildungssituationen und zum Perspektivenwechsel, schließlich (theoriegeleitete) Deutungsfähigkeiten von pädagogischen Prozessen.

Im weiteren Sinne werden auch funktionsübergreifende berufliche Fähigkeiten von AusbilderInnen gefördert, die als sog. „Schlüsselqualifikationen“ auch im betrieblichen Management Bedeutung haben.

Zusammenfassend stellt das Konzept einer fallorientierten Fortbildung für AusbilderInnen auch für das betriebliche Aus- und Weiterbildungs-Management eine Herausforderung in verschiedener Hinsicht dar: es zwingt zur Überprüfung eigener (Konzept-)Kompetenzen, traditioneller Aufgabendefinitionen und herkömmlicher Selbstverständnisse.

Wie wird die fallorientierte Fortbildung organisiert und wie verläuft sie?

Es gibt verschiedene Zeitmodelle für die Organisation der fallorientierten Fortbildung. Als sinnvoll hat sich das Phasenmodell mit zwei bis drei Seminarblöcken und dazwischenliegenden Transferphasen erwiesen. Der erste Seminarblock sollte mindestens drei Tage umfassen. In der Zwischenphase geht es um die Umsetzung der aus den Fallbearbeitungen abgeleiteten Handlungsprojekte, die auf den betrieblichen Alltag oder die Verbesserung der Ausbildungskonzepte bezogen sind. Follow-ups können – je nach Bedarf – als 1-2-tägige Supervisionsblöcke gestaltet werden.

Meine Erfahrungen:

Ich persönlich habe als ein im Rahmen des Forschungsprojektes ausgebildeter „Fallberater“ verschiedentlich das oben skizzierte „Arbeitsmodell der fallorientierten Praxisberatung“ angewendet (vor allem zum Thema „Umgang mit Konflikten“ und zur Supervision von Trainern/Beratern) und um eigene methodische Erfahrungen ergänzt. Dem ging ein systematischer Vergleich des berufspädagogischen Konzepts von Prof. Müller mit anderen Verfahren der „Praxisberatung“ (z.B. Reflecting Team aus der systemischen Schule, Führungswerkstatt, Praxisberatung nach Schulz von Thun usw) voraus. Zur Variation und Ergänzung der methodischen Vorgehensweise gehören Techniken und Arbeitsschritte aus der systemischen Organisationsberatung (Skulpturarbeit bzw. „Organisationsstellen“), Psychodrama, NLP, Rollenspiele usw.

Jetzt bevorzuge ich ein Vorgehen, das aus der Situation der Fallbearbeitung heraus, abhängig von Problemlagerung und Disposition des Fallgebers und der Gruppe (z.B. Präferenzen für kognitive oder erlebnisorientiert-emotionale Bearbeitung eines Falles), das jeweilig sinnvoll erscheinende Vorgehen wählt.

Mein Erfahrungsbericht zur „Fallarbeit als kollegiale Praxisberatung“ erschien im Materialband des Forschungsberichts, den ich Ihnen bei Interesse gerne zukommen lasse.