

## Lernen in Lerninseln

Lerninseln sind inmitten betrieblicher Arbeitsprozesse eingerichtete Unterabteilungen von Produktionsabteilungen, in denen Lernende reale (Teil-)produkte bzw. Teilaufträge der Produktion selbständig in Gruppen bearbeiten. Die Lernenden bearbeiten die gleichen Arbeitsaufgaben wie im Lerninselumfeld, allerdings steht ihnen mehr Zeit zur Verfügung und sie werden durch einen fachlich, methodisch und didaktisch kompetenten Lerninselbegleiter betreut.

Die Lernenden sollen in der Gruppe weitestgehend selbständig Arbeitsaufträge bearbeiten. Die Aufträge umfassen typischerweise mehrere (Teil-)funktionen, Berufsgruppen und Aufgabenbereiche; im Idealfall sind direkte und indirekte Funktionen – Planung, Steuerung, Produzieren, Prüfen, Qualitätskontrolle sowie ökonomisches Denken und Handeln – miteinander verknüpft und innerhalb der Lern-Arbeitsgruppe zu bearbeiten.

Die Lerninsel ist sowohl mit den zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe(n) erforderlichen Arbeitsmitteln ausgestattet als auch darüber hinaus mit geeigneten Lernmaterialien, wie z.B. Lernsoftware, Visualisierungsmöglichkeiten, Handbüchern etc.

Bei der weitgehend selbständigen Erarbeitung der für die Erledigung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden die Lernenden durch einen „Lerninselbegleiter“ oder auch „Lerninselfachausbilder“ unterstützt. Dieser steht den Lernenden jederzeit mit fachlichem und methodischem Rat als Ansprechpartner zur Verfügung, hat jedoch ausdrücklich *nicht* die Aufgabe, die Lernenden zu belehren: Im Mittelpunkt steht die eigenständige Erarbeitung der zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Kompetenzen durch die Lernenden selbst. Auszubildende und Fachkräfte in der Rolle der Lerninselbegleiter kommt hier eine neue Rolle zu, die manchem erfahrungsgemäß einiges Umdenken abverlangt: Sie sind nicht länger in erster Linie als „Lehrende“ gefordert, die eigenes Fachwissen und -können weitervermitteln, sondern als kompetente Begleiter von Selbstlernprozessen; ihre Aufgabe verlagert sich von der Wissensvermittlung zur Moderation der lernenden Gruppe. Naturgemäß spielt diese Aufgabe bei der Begleitung benachteiligter Jugendlicher in Lerngruppen eine besonders wichtige Rolle.

Im Vorfeld der Konzipierung und Einrichtung von Lerninseln kommt der Aufgabe, **lerngeeignete Arbeitsprozesse und -aufgaben auszuwählen**, große Bedeutung zu. Nicht jeder Arbeitsplatz ist geeignet für die Einrichtung von Lerninseln, nicht jede Arbeitsaufgabe erfüllt die Mindestanforderungen an eine ausreichende „Lernhaltigkeit“:

- ✓ Stellt die Arbeitsaufgabe so vielfältige und verschiedene Anforderungen an die Lernenden, dass diese alle Phasen des Arbeitsprozesses kennen lernen?
- ✓ Fordert und fördert die Arbeitsaufgabe die soziale Interaktion der Lernenden und die Entwicklung sozialer Kompetenzen?
- ✓ Ist die Aufgabe hinreichend „problemhaltig“, fordert sie eigene Informationsbeschaffung und -verarbeitung durch die Lernenden und die Entscheidung zwischen Alternativen?

Die **Einrichtung von Lerninseln** im Betrieb gliedert sich in **fünf Schritte**:

<b>Schritt 1</b>	<b>Auswahl von Arbeitsbereichen und Durchführung von Arbeitsprozess- und Qualifikationsanalysen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchführung von Arbeitsprozess- und Qualifikationsanalysen</li> <li>▪ Bedingungen zur Bearbeitung von Arbeitsaufgaben analysieren</li> <li>▪ Klären, ob die Arbeitsaufgaben ganzheitlichen Charakter haben und problem- und lehrhaltig sind</li> </ul>
<b>Schritt 2</b>	<b>Auswahl von Arbeitsplätzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswahl von Arbeitsplätzen als Lernort „Lerninsel“ unter Berücksichtigung des Ergebnisses der zuvor vorgenommenen Analysen</li> <li>▪ Prüfen, ob alle Lerninselmerkmale erfüllbar sind</li> <li>▪ Formulieren von Grobzielen und Abgleich mit Ausbildungsordnungen</li> </ul>
<b>Schritt 3</b>	<b>Einrichten der Arbeits- und Lerninfrastruktur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umgestaltung der Arbeitsplätze zum Lernort „Lerninsel“ unter Einbeziehung berufs- und betriebspädagogischer Gesichtspunkte</li> <li>▪ Festlegen der Arbeitsstruktur der Lerninsel; Auswahl von Maschinen, Anlagen und Werkzeugen</li> <li>▪ Abgleich der Lerninsel mit der Realität des Lerninselumfeldes</li> <li>▪ Erweiterung der Lerninsel um eine Lerninfrastruktur</li> <li>▪ Festlegen der Organisationsprinzipien der Lerninsel-Arbeit</li> <li>▪ Auswahl und Qualifizierung der Lerninselbegleiter, die als Fachkräfte der Abteilung vor allem arbeits- und betriebspädagogisch zu qualifizieren sind</li> </ul>
<b>Schritt 4</b>	<b>Festlegen von Lernzielen, Lerninhalten und Lernmethoden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feinplanung der Lernziele unter Berücksichtigung der zu bearbeitenden Aufgaben (fachlich; methodisch), der organisationalen Zusammenhänge, der personalen und sozialen Zielsetzungen sowie der Eingangsvoraussetzungen der Lernenden</li> <li>▪ Benennung der wichtigsten Lerninhalte</li> <li>▪ Methodisches Vorgehen und Einsatz von Einzelmethoden klären bzw. vereinbaren</li> </ul>
<b>Schritt 5</b>	<b>Gestaltung der Lerninsel-Arbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bestimmung von Form und Inhalt der Gruppenarbeit</li> <li>▪ Feststellung eines Rotationsmodells, wenn die Lernenden zwischen Bereichen, Abteilungen oder Lerninseln wechseln sollen</li> <li>▪ Anwendung eines Qualitätsmanagementmodells</li> <li>▪ Bewertung der Arbeitsergebnisse und der Lernprozesse</li> </ul>

Die Vorzüge des Lerninsel-Konzepts sind:

- die Lernenden empfinden sich nicht als „belehrt“ oder gar „beschult“,

- sie lernen selbständig und gemeinsam und sehen unmittelbare (Arbeits-) erfolge ihrer Tätigkeit,
- sie werden zuverlässig unterstützt – aber nicht bevormundet.

Diese sind geeignet, erheblich zur Motivation der Jugendlichen beizutragen. Auch und gerade Lernende, die aufgrund negativer schulischer Vorerfahrungen teilweise erhebliche Aversionen oder gar Widerstände gegenüber herkömmlichen Lernformen zeigen, können hiervon profitieren.

Einschränkend ist allerdings anzufügen, dass Lerninseln sich eher in großen Industrieunternehmen realisieren lassen; in kleinen und mittleren Unternehmen fehlen hierzu in aller Regel geeignete räumliche, personelle und organisatorische Voraussetzungen.

Zudem stellt das selbständige Lernen in den Lern- und Arbeitsgruppen von Lerninseln vergleichsweise hohe Anforderungen an Selbstorganisationsfähigkeit, Selbstlernkompetenz und Teamfähigkeit der Lernenden.

Wenn der betriebliche Lernort „Lerninsel“ auch für Qualifizierungsprozesse benachteiligter und teilweise gerade im Bereich der Sozialkompetenz unterstützungsbedürftiger Jugendlicher erschlossen werden soll, müssen Gruppen- und Lernprozesse daher intensiv unterstützt, angeleitet, beobachtet und nachbereitet werden. Dabei wird insbesondere auf nicht nur fachliche, sondern auch sozial und methodisch kompetente Unterstützung „vor Ort“ besonderer Wert zu legen sein. Mit dieser Aufgabe sind betriebliche Ausbilder und Fachkräfte häufig überfordert. Eine enge Kooperation mit externen sozialpädagogisch geschulten Trägern wird daher zumindest für Unternehmen unerlässlich sein, die nicht selbst auf entsprechende Kompetenz einschlägig geschulten Fachpersonals zurückgreifen können – was nur in Ausnahmefällen der Fall sein wird.

In diesem Zusammenhang ist wichtig, dass nicht nur die Lernenden selbst Unterstützung erfahren, sondern auch die Lerninselnbegleiter: Soll das Konzept auf längere Sicht im Unternehmen verankert werden, müssen betriebliche Ausbilder ihrerseits beim Erwerb der benötigten Kompetenzen unterstützt und ihre Erfahrungen „auf der Insel“ kompetent ausgewertet und zum Lernen der Lernbegleiter genutzt werden.

**Aus der Praxis:**

Bei der Schließung der Gießerei im John Deere Werk Mannheim sollten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Aus diesem Grund wurden die Mitarbeiter – viele davon an- und ungelernte – zur Montagefachkraft weiterqualifiziert. Nach der Qualifizierung sollten sie in anderen Unternehmensbereichen eingesetzt werden. Um möglichst praxisnah weiterbilden zu können, wurden Lerninseln eingerichtet. Die Teilnehmenden bauten darin in 3 Wochen einen Traktor für einen realen Auftrag, allerdings mit mehr Zeit. Betreut wurden sie dabei von erfahrenen Kollegen, die als Lerninseltrainer für einen begrenzten Zeitraum für die Qualifizierung verantwortlich waren. Die Anforderungen an die Qualität des fertigen Produkts und die Notwendigkeit, das entsprechende Audit zu bestehen waren mit der Ernstsituation jedoch identisch. *„Die Lerninseln haben sich bewährt und sind inzwischen zentraler Bestandteil der arbeitsplatznahen Qualifizierung und Ausbildung bei John Deere“,* so Uwe Gleich, Personalentwickler bei John Deere Mannheim. *„Heute kann sich jeder Mitarbeiter auf diesen Lerninseln weiterbilden und einen Überblick über die gesamten Produktionsschritte bekommen. Es hat sich gezeigt, dass mit den Lerninseln nicht nur Fach-, sondern auch Methoden- und Sozialkompetenzen vermittelt werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass nur relativ geringe Weiterbildungskosten entstehen.“*

Der Erfolg und die Lernmotivation bei den Lerninseln in der beruflichen Qualifizierung wird aus der Sicht eines Lernenden ersichtlich: *„Die Spielräume in einer Lerninsel motivieren und das Lernen in so genannten selbst steuernden Gruppen macht den meisten Auszubildenden sehr viel Spaß, da das Vorgesetzten-/ Untergebenen-Verhältnis fehlt. Der Spaß hängt auch damit zusammen, dass wir etwas Produktives leisten, Teil des echten Produktionsprozesses sind und nicht nur wie bisher „Edelschrott“ für den Spänekübel fertigen. ... Der Lerninselbegleiter wird von den Auszubildenden eher als Partner und nicht als Vorgesetzter angesehen, da er die gleiche Arbeit macht und nicht ständig den „Besserwisser“ mimt. Der Lerninselbegleiter unterstützt und motiviert die Einzelnen und die gesamte Gruppe; es herrscht ein freundschaftliches lockeres Verhältnis. .... Es gibt keinen Ausbildungsmeister, der einem sagt, was man zu tun oder zu lassen hat.“*

Quelle: BIBB-Expertise „LERNORT BETRIEB: Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen“.