

# Lerninsel

## 1. Kurze Beschreibung der Methode

Lerninseln können als eine Qualifizierungs- und Lernform während der beruflichen Arbeit beschrieben werden. In Gruppenarbeit werden Arbeitsaufgaben selbstständig bearbeitet, welche auch im normalen Arbeitsprozess behandelt werden, allerdings ist in der Lerninsel mehr Zeit vorhanden, um die Lernprozesse durchzuführen. Das Lernen begleitet die Arbeit, so dass berufliches Arbeiten und Lernen in einer Wechselbeziehung stehen. Lerninseln sollen die Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden fördern. Sie stellen eine Lernform in der betrieblichen Wirklichkeit dar, worin Auszubildende und langjährig tätige Mitarbeiter gemeinsam lernen und arbeiten. Ihre Zusammenarbeit ist durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess gekennzeichnet, da dem Lerninselteam sehr daran gelegen ist, die Arbeits- und Lernprozesse innerhalb des Unternehmens ständig zu verbessern und weiter zu entwickeln.

## 2. Primäre und sekundäre Quellen

Peter Dehnbostel, Heinz Holz, Hermann Novak, Dorothea Schemme: „Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln: Hintergründe, Konzeption, Praxis, Handlungsanleitung“. Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2001.

*Kommentar: Dieses Buch beinhaltet eine sehr ausführliche Darstellung der Lerninsel-Methode. Dehnbostel bietet Informationen über die Hintergründe, die Konzeption, viele Praxisbeispiele und eine sehr genaue Handlungsanleitung.*

Gerhard Herz, Mechthild Herzer: „Die Lerninsel auf Zeit: ein schlankes Qualifizierungsmodell für Lernende Unternehmen“; Udeis Verlag, Dortmund, 2000.

*Kommentar: Herz und Herzer beschreiben in ihrem Buch die Lerninsel im Kontext der vielfältigen Veränderungen und Umstrukturierungsaktivitäten in Unternehmen. Sie verwenden dazu die Erfahrungen aus einem Modellversuch, entwickeln die Methode also aus der betrieblichen Realsituation heraus.*

## 3. Theoretische und praktische Begründung

### 3.1 Theoretische Begründung

Hintergrund der Entwicklung der Lerninsel ist die Erkenntnis, dass es in Unternehmen wenig Lernarrangements für die neuen Formen der Arbeitsorganisation, insbesondere für Gruppenarbeit gibt. Aus diesem Grund entsteht ein vermehrtes Interesse an Lernformen, die Lernen und Arbeiten in der Arbeitswelt direkt verbinden. Aufgrund der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden erweiterte Qualifikationen der Mitarbeiter verlangt, wie z.B. Flexibilität, Kreativität, Qualitätsbewusstsein, die als Erfahrungswissen möglichst im

Praxiseinsatz, der der späteren beruflichen komplexen Situation entspricht, erworben werden sollen. Nach Dehnbostel tragen Lerninseln zur Verbesserung von Lernprozessen und zur Lernfähigkeit Einzelner und sozialer Gruppen bei. Werden sie in die berufliche Bildung eingebunden, so lässt sich eine qualitativ hochwertigere Arbeit erreichen. Dabei wird die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit der Teilnehmer direkt gesteigert und können zugleich als neue Voraussetzung für weiteres Lernen in den Lern- und Arbeitsprozess eingegliedert werden, was zu einer kontinuierlichen Leistungssteigerung führen kann. Verbesserungsprozesse und Qualitätssicherung lässt sich so leichter als mit anderen Methoden erreichen. Insoweit kann es als sinnvoll erscheinen, herkömmliche Arbeitsstrukturen durch Gruppenarbeit, Insel und Zirkelorganisation abzulösen.

Lerninseln stehen sehr deutlich unter dem Druck einer Verwertbarkeit des Wissens. Um die Ziele und Prozesse der Unternehmen zu verfolgen und zu fördern, sollen die betrieblichen und individuellen Interessen in Einklang gebracht werden, indem ökonomische mit sozialen und personalen Orientierungen verbunden werden. Die Lerninseln bieten dazu eine geeignete Grundlage, da die Lernenden aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeit und Zukunft mitwirken (vgl. Dehnbostel 2001, 32 f.). Lerninseln sind Inseln im alltäglichen Geschehen und den Betriebsabläufen eines Unternehmens, auf denen dennoch Zeit genug für das Lernen bleibt. Insoweit sind solche Inseln durchaus im Interesse des Lerner:

- Sie sichern eine hohe Praxisorientierung
- und eine hohe spätere Verwendbarkeit des Gelernten,
- geben aber auch Zeit genug, sich in Lerngegenstände zu vertiefen
- und aus dem Druck des Tagesgeschäftes auszusteigen, um effektives und verstehendes Lernen zu ermöglichen.

Die Tätigkeitsfelder, das Arbeiten in Projektgruppen, die Abhängigkeiten der internen Bereiche werden für den Lernenden in Lerninseln real erfahrbar, es werden Abteilungsschranken abgebaut und das Gesamtverständnis über den Gesamtarbeitsprozess eines Unternehmens kann aufgebaut werden. Um eine Lerninsel erfolgreich in einem Unternehmen zu verankern, sollten nach Möglichkeit Entscheidungsträger aus den verschiedenen Betriebsabteilungen eingebunden werden. Auf diesem Wege sollen die verschiedensten Sichtweisen, Aspekte und Interessen verquickt werden. Jedoch kommen diese Entscheidungsträger nicht ohne Unterstützung aus, sie werden z.B. durch einen qualifizierten Facharbeiter begleitet. Er gestaltet zusammen mit den Lernenden ihre Lernsituation in der Arbeitssituation, um so die Verknüpfung von Wissen und Können zu ermöglichen.

Es entstehen Freiheitsgrade und Lernoptionen, welche aus der „fortwährenden Optimierung“ und dem „kontinuierlichem Verbesserungsprozess“ resultieren.

Die Lerninsel trägt dazu bei, dass die Teilnehmer über das Erlebte nachdenken, dies mit anderen Erfahrungen vergleichen, bisherige Handlungs- und Denkmuster überdenken und gegebenenfalls revidieren oder ergänzen. Der Lernertrag ist am höchsten, wenn bei dem Lernenden in dieser Weise eine Selbstreflexion stattfindet und die Phasen der Lernschritte miteinander verglichen werden. Es geht um das Bewusstmachen, was mit dem Arbeitsauftrag passiert und bereits passiert ist. Lern- und Arbeitserfahrungen entstehen somit durch das Reflektieren der eigenen und der fremden Handlungen.

Dehnbostel spricht in diesem Zusammenhang von der Lernschleife „Planen – Ausführen / Handeln – Bilanzieren“. Dadurch kann auf technologische und soziale Veränderungsvorhaben innerhalb eines Unternehmens bereits im Vorfeld eingegangen werden und nicht erst im Anschluss (vgl. Dehnbostel 2001, 24 f.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Lerninselkonzept auf den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und auf die Vorbereitung andauernder Organisationsveränderungen gerichtet ist. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Ausrichtung auf die eigenverantwortliche Aneignung fachlicher, methodischer und sozialer Qualifikationen (vgl. Dehnbostel 2001, 12)

### **3.2 Praktische Begründung**

Für die praktische Begründung sollen an dieser Stelle als Beispiel die Lerninseln der Audi AG in den Werken Ingolstadt und Neckarsulm angeführt werden. Zurzeit existieren in den Werken mehr als 30 solcher Lerninseln.

Die Methode wird dort unter der Zielsetzung eingesetzt, dass die Mitarbeiter befähigt werden sollen, Arbeitsaufgaben fehlerfrei durchzuführen, diese zu bewerten und in ihrer Ganzheit zu verstehen. Durch die Gruppenarbeiten sollen vor allem Qualifikationen wie Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und Akzeptanz erworben werden. Die sozialen Interaktionen führen u.a. dazu, die eigenen Schwächen und Stärken zu erkennen und dementsprechend mit ihnen umzugehen.

Für die Werke erwiesen sich die Lerninseln bisher als eine wegweisende Innovation. Sie tragen dazu bei, die Kompetenzanforderungen in der heutigen Arbeitswelt zu erfüllen und die Berufsausbildung zu dezentralisieren (vgl. Dehnbostel 2001, 42 f.).

## **4. Darstellung der Methode**

Wir beziehen uns bei der Darstellung der Lerninsel-Methode auf Peter Dehnbostel (Peter Dehnbostel: „Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln“, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2001). Trotz der immer weiter voranschreitenden Technisierung vieler Arbeitsprozesse ist der Mensch nicht völlig aus der Produktion fort zu denken. Es gilt heute vielmehr Mensch und Technik miteinander zu verbinden. Um diese Verbindung in der wirtschaftlichen Produktion zu verankern, entsteht die Notwendigkeit, Mitarbeiter in entsprechender Weise aus- und fortzubilden. Eine Möglichkeit, die sich hier bietet, ist der Einsatz von Gruppenarbeit. Die Lerninsel-Methode rückt in Anbetracht dessen in das Interessenfeld der Unternehmen.

Weitere Gründe, um in der betrieblichen Ausbildung Lerninseln zu nutzen, ergeben sich aus der heutigen, oft komplexen Arbeitswelt, in der es kaum mehr möglich ist, Arbeitssituationen für Auszubildende nachzubilden und neue Anforderungen am Arbeitsplatz „nur“ durch Lehrgänge abzudecken. Außerdem wird es immer schwieriger und sinnloser, Theorie und Praxis im Lernprozess zu trennen. In der Lerninsel vereinen sich Lernen, Arbeiten sowie Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.

### **4.1 Die Kennzeichen der Lerninsel**

Das wohl charakteristischste Merkmal der Lerninsel ist ihre Einbettung in den Arbeitsprozess. Nur so kann eine wirkliche Verbindung von Arbeiten und Lernen gewährleistet werden. Die Arbeitssituation ist real mit allen Problemen und unvorhergesehenen Situationen, sie muss nicht (wie in so vielen Ausbildungsstätten) nachgebildet werden. Lösungen müssen sofort bearbeitet und auch angewendet werden.

Ein weiteres wichtiges Merkmal der Lerninsel besteht in der Aufgabenintegration, das heißt sie verbindet Aufgaben miteinander, bei denen früher oft Arbeitsteilung vorzufinden war. Sie verknüpft insbesondere planende, steuernde und prüfende Funktionen mit den produzierenden.

Die Lerninsel, und somit jeder einzelne ihrer Teilnehmer, ist dafür verantwortlich, dass die Produkt- und Prozessqualität gewährleistet wird. Auch wenn sie eine Ausbildungsfunktion besitzt, wird der Lerninsel keine Extrastellung im Arbeitsprozess eingeräumt. Es wird die gleiche Arbeitsleistung erwartet.

Durch das Arbeiten in der Gruppe, das Lernen im Team werden auch soziale Kompetenzen erlernt.

Die Lerninsel setzt sich nicht nur aus einer Berufsgruppe zusammen, sie vereint unterschiedliche Berufsgruppen miteinander, die im Lernprozess voneinander profitieren.

Natürlich muss eine Lerninsel auch bis zu einem gewissen Grad angeleitet werden. Diese Aufgabe übernimmt ein so genannter Lernselfachausbilder oder -begleiter. Notwendig ist dafür eine hohe fachliche Qualifikation, er muss jedoch auch auf sozialem und methodischem Gebiet kompetent sein. Seine Funktion besteht darin, die Gruppe zum selbständigen Lernen anzuleiten, er übernimmt also eher die Rolle eines Beraters.

Der Lernselfachausbilder ist auch selbst Mitarbeiter der jeweiligen Abteilung, was die Integration in den Arbeitsprozess fördert.

In einer Lerninsel wird ständig versucht, den Arbeits- und Lernprozess noch zu verbessern. Es findet eine Supervision statt.

Dehnbostel bezeichnet die Lerninsel somit als ein ganzheitliches Konzept, dessen Ziel es ist, „berufliche Handlungsfähigkeit“ zu erreichen. „Die Einheit von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz gehört zu den unverwechselbaren Kennzeichen einer Lerninsel“ (Dehnbostel 2001, 12).

## **4.2 Die Lerninselbeteiligten**

Peter Dehnbostel hebt hier besonders hervor, wie wichtig es ist, dass die Entstehung eines Lerninselprojekts von allen im Unternehmen unterstützt wird. Er nennt hier zum Beispiel Mitglieder der Geschäfts-, Werk- und Betriebsleitung. Das Engagement der Entscheidungsträger ist natürlich auch der Akzeptanz dieser Form des Lernens zuträglich. Zudem erachtet er es für sinnvoll, eine Projektgruppe einzuführen, damit die Lerninsel aus möglichst vielen Sichtweisen und Interessen her beurteilt werden kann. Solch eine Projektgruppe könnte sich zusammensetzen aus Abteilungsleiter, Meister, Lernselfachausbilder, aber auch aus Vertretern des Betriebsrates und der Jugendvertretung (vgl. Dehnbostel 2001, 14). Auch Auszubildende sind oft eine Bereicherung für die Projektgruppe. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die rechtzeitige Information der Mitarbeiter. Hier ist es ratsam, schon in der Entwicklungsphase alle von dem Lerninselprojekt in Kenntnis zu setzen. Es hat sich gezeigt, dass die Lerninsel dadurch weniger isoliert und „überlebensfähiger“ wird. Da die Lerninsel, wie schon erwähnt, im direkten Arbeitsprozess verankert ist, müssen auch die Logistik und IT-Systeme mit in die Planung einbezogen werden, da es der Lerninsel sonst an Arbeitsaufgaben fehlen würde. Außerdem ist von Bedeutung, dass die Funktionen und Kompetenzen, die die Ausbilder innehaben, für die Auszubildenden transparent sind. Aus diesem Grund bietet sich auch ein Einführungstag am Beginn einer Lerninsel an. (Vgl. Herz/Herzer 2000)

### **4.3 Geeignete Arbeitsplätze?**

Nicht jeder Arbeitsplatz ist für die Durchführung einer Lerninsel geeignet. Als Maßstab lassen sich die durch die Arbeitswissenschaft empfohlenen Gestaltungsmerkmale für Arbeitsplätze auf Lerninselarbeitsplätze übertragen. Kriterien wie „Ganzheitlichkeit“, „Anforderungsvielfalt“, „Möglichkeiten der sozialen Interaktion“, „Autonomie und Lern- und Entwicklungsmöglichkeit“ können für die Tauglichkeitsprüfung des Arbeitsplatzes herangezogen werden. Viele Arbeitsplätze erfüllen diese Voraussetzungen noch nicht, aber Dehnbostel sieht gerade darin die Chance einer Neugestaltung. Auch Herz und Herzer sehen Organisationen, die unter einem gewissen Veränderungsdruck stehen, als geeignet an, um mit der Lerninsel neue Wege zu gehen. Geeignete Organisationen zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie bereit sind, finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen für das Projekt zu Verfügung zu stellen. Besonders zeitliche Spielräume sind wichtig, um Lernen zu ermöglichen.

### **4.4 Die Ausstattung**

Da die Lerninsel im Arbeitsprozess eingebettet ist, verfügt sie natürlich über alle Mittel der jeweiligen Arbeitsinfrastruktur (Maschinen, Werkzeug usw.). Sie besitzt allerdings auch eine Lerninfrastruktur, das heißt, es müssen Räume für die Gruppenbesprechung zur Verfügung stehen und sonstige Materialien, die hierfür benötigt werden (Flipchart, Schreibmaterialien usw.).

### **4.5 Verschiedene Formen der Lerninsel**

- „Das geblockte Austauschmodell“: Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass alle Auszubildenden gemeinsam die Lerninsel beginnen und auch beenden. Nachteil dieses Modells ist die Notwendigkeit einer starken Unterweisung.
- „Das Überlappungsmodell“: Die Hälfte der Auszubildenden vertauscht ihren Lernort mit einer anderen Lerninsel oder einem anderen Einsatzort. Positiv ist hier der gegebene Austausch der Lernenden.
- „Das Rotationsmodell“: Viele Unternehmen bevorzugen dieses Modell. Ein neuer Lernender kommt in die Lerninsel, wenn ein anderer diese verlässt. Dieser führt seinen Nachfolger ein und kann hier sein erworbenes Wissen testen. Die einzelnen Lernsegmente der Lerninsel steigern sich in ihrem Schwierigkeitsgrad.

### **4.6 Evaluation**

Um einen Maßstab zu haben, ob sich die Lerninsel in der Praxis auch bewährt, ist eine durchgehende Auswertung der Ergebnisse und Wirkungen nötig. Ihre Produktionsstärke ist hierfür bestimmt ein Anhaltspunkt, reicht jedoch nicht für die Überprüfung anderer Anliegen aus. Wichtig ist eben auch, ob sie den Merkmalen einer Lerninsel gerecht wurde, wie ihre Einbettung in den Arbeitsprozess, ihre realistische Aufgabenstellung, Verbindung von verschiedenen Funktionen, ihre Wirtschaftlichkeit, Teamarbeit, Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern, auch aus anderen Berufsgruppen, gelingt. Wie steht es mit Handlungs- und Entscheidungsspielräumen? Die Möglichkeit der Auswertung dieser Punkte ist beispielsweise durch einen Fragebogen gegeben, bei dem alle diese Fragen auf einer Skala bewertet werden

können. Es gibt aber auch noch andere Messinstrumente, durch die diese Aspekte in Bezug auf ihre Einhaltung und ihren Erfolg überprüft werden können.

## **5. Beispiele**

Die Lerninsel wird als Methode zur Aus- und Weiterbildung verwendet, wo sie dank ihrer Flexibilität in der Anwendung innerhalb der verschiedensten Bereiche einsetzbar ist. Allerdings sind Lerninseln bisher vorrangig in handwerklich-mechanischen Produktionsbetrieben zu finden. Dehnbostel und andere geben in ihrem Buch „Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln“ vielfältige Beispiele von großen Firmen, die Lerninseln passend zu ihrem Profil umgesetzt haben. Hier sollen einige davon aufgegriffen werden:

### **a) Daimler Chrysler AG, Werk Gaggenau**

#### *Firmenstruktur*

Der Standort Gaggenau und das angegliederte Getriebewerk Rastatt der Daimler Chrysler AG beschäftigen ca. 7000 Mitarbeiter, wovon 500 Auszubildende sind.

Hier werden hauptsächlich Getriebe, Außenplanetenachsen und der Unimog, ein Allzweckfahrzeug, hergestellt.

#### *Lerninsel „Instandhaltung“*

In diesem Aufgabenbereich des Werkes geht es darum, Reparaturen an den Betriebsmaschinen durchzuführen. Auszubildende im dritten und vierten Lehrjahr kommen für ein bis drei Monate in die Lerninsel. Als Lernende sind sie zu viert und werden von einem Lerninselfachausbilder betreut.

Die Aufgaben der Auszubildenden bestehen darin, in eigener Verantwortung die Störfälle einzuordnen und nach Dringlichkeit zu sortieren. Außerdem müssen sie dafür Sorge tragen, dass die Ausfallzeiten der einzelnen Geräte so gering wie möglich gehalten werden.

Um dies bewältigen zu können, gibt es eine Art Verlaufsplan, der den Lernenden verschiedene einzuhaltende Arbeitsschritte vorgibt. Die drei Hauptpunkte dieses Leitfadens sind: Planung der Instandhaltung -> Vorbereitung der Instandhaltung -> Durchführung der Instandhaltung.

Der Lerninselfachausbilder interveniert lediglich bei drohenden oder geschehenen massiven Fehlern.

Die Arbeit in dieser Lerninsel soll Kompetenzen wie Entscheidungsfähigkeit, Selbststeuerung und Organisation, sowie Übernahme von Verantwortung usw. fördern.

Da hier eine hohe Sachkompetenz gefordert ist, sind, wie bereits erwähnt, nur fortgeschrittenere Ausbildungsjahrgänge vorzufinden.

### **b) Carl Zeiss Oberkochen**

#### *Firmenstruktur*

Was 1846 in Jena als Werkstatt für Feinmechanik und Optik begann, ist heute ein internationales Unternehmen mit sechs großen Unternehmensbereichen: Markenoptik, Medizintechnik, Mikroskopie, Halbleitertechnik, Industrieller Messtechnik und Optisch- Elektronischen Systemen.

Der Hauptsitz des weltweiten Unternehmens ist in Oberkochen angesiedelt, allerdings werden 70% des Umsatzes auf dem ausländischen Markt erzielt.

In Ostwürttemberg arbeiten insgesamt ca. 5000 Mitarbeiter von Zeiss, davon 240 Auszubildende und 150 Praktikanten.

#### *Die Lerninsel „Prototypen und Serienbegleitung“*

In dieser Lerninsel arbeiten Auszubildende des zweiten und dritten Ausbildungsjahres in den Berufen „Industriemechaniker / FR Geräte und Feinwerktechnik“ und „Zerspanungsmechaniker / Dreh- und Frästechnik“. Sie kommen für ein bis drei Monate in die Insel, maximal zu fünf, und werden von Facharbeitern, Meistern der Abteilungen und teilweise auch von Ausbildungsmeistern betreut.

Einzelteile für den Prototypenbau herzustellen und dafür Skizzen und Zeichnungen mitzuliefern, ist die Hauptaufgabe der Lerninsel. Sie fungiert also als ein bereichsübergreifender Dienstleister, der kundenspezifische Aufträge ausführt, die auch direkt mit der Lerninsel abgerechnet werden. Der Gewinn wird zwischen Fachbereich und Ausbildungsabteilung aufgeteilt.

In der Lerninsel sind nicht nur die handwerklichen Aufträge auszuführen, sondern auch administrative und qualitätsüberprüfende Arbeiten zu bewältigen.

Die betreuenden Experten werden nur um Rat gefragt, wenn der einzelne Auszubildende das Gefühl hat, an seine Grenzen zu stoßen.

Außer der maschinellen Ausstattung der Lerninsel, die sich regelmäßig verändert und gegebenenfalls auch durch die umliegenden Fachbereiche ergänzt werden kann, existiert in der unmittelbaren Nähe ein Pausenraum, der mit Lerninfrastruktur und Visualisierungsmedien ausgestattet ist. Hier finden regelmäßig Gruppengespräche statt, die allerdings auch außerplanmäßig bei Bedarf einberufen werden können.

#### **c) Lerninsel auf Zeit**

Das dritte Beispiel ist aus dem Buch „Die Lerninsel auf Zeit“ von Herz und Herzer entnommen. Sie haben das Konzept der Lerninsel bearbeitet und auch für mittelständische Unternehmen zugänglich gemacht.

Hier werden in vier Betrieben unterschiedlicher Größe, die nicht alle mit Namen genannt sind, so genannte „Lerninseln auf Zeit“ eingerichtet.

Die Auszubildenden verschiedener Berufe tauschen quasi für wenige Wochen die Aufgaben, um einen intensiven Einblick in eine Berufssparte zu erhalten, mit der sie im eigenen Berufsleben kooperieren müssen.

So wurden zum Beispiel Auszubildende im Bürokauffach in gewerblich-technischen Dingen unterwiesen und mussten einen Schraubstock herstellen. Im Gegenzug dazu verbrachten die gewerblich-technischen Auszubildenden einige Zeit in kaufmännischen Fachabteilungen.

#### **d) Leko Wuppertal** [www.leko-wuppertal.de/](http://www.leko-wuppertal.de/)

Leko entwickelt neue Berufsausbildungsstrategien für metalltechnische Berufe. Es werden vier bis fünf Auszubildende für jeweils eine Woche an eine Fachschule für Technik entsandt, um dort Planungsarbeit durchzuführen. Das Ergebnis wird an einem weiteren Tag präsentiert. Die Realisierung findet dann in einem fremden Betrieb statt (Beispiele: Johnson & Johnson; AWO; DB; Bosch; Dupont; Vorwerk usw.). Auf der Homepage befinden sich genaue Verlaufspläne und auch Bilder der Lerninseln der vergangenen Jahre.

## Links

[www.rexroth.de/deutsch/human\\_resources/auz/projekte/lerninsel.html](http://www.rexroth.de/deutsch/human_resources/auz/projekte/lerninsel.html)

[www.willig-tankfahrzeuge.de/german/Lerninsel.html](http://www.willig-tankfahrzeuge.de/german/Lerninsel.html)

## **6. Reflexion der Methode**

### **6.1. Methodenkompetenz**

Die Lerninsel an sich ist eine relativ neue Methode. Folglich ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass noch nicht alle ihre Möglichkeiten und Facetten ausgeschöpft sind. Zwar ist sie im industriellen handwerklich-technischen Bereich schon weit verbreitet, jedoch bisher erst in sehr wenigen anderen Bereichen der Berufsausbildung umgesetzt worden. Dies wäre jedoch sicherlich möglich. Dazu bedarf es allerdings auch einiger Fantasie, wie es Herz und Herzer bewiesen haben, als sie versuchten, die Lerninsel auch kleinen und mittleren Betrieben zugänglich zu machen und sie ebenfalls in kaufmännischen Bereichen einzusetzen.

Einfallsreichtum ist allerdings nicht die einzige Kompetenz, die zur Durchführung der Methode Lerninsel von Nöten ist. So wird hauptsächlich theoretische und praktische Sachkompetenz von Seiten der Lernbegleiter gefordert, weil im Prinzip ja eine Verlangsamung der eigentlichen betrieblichen Vorgänge vorgenommen wird. Sie müssen die meist technischen Arbeiten begleiten und die Verbindung von Theorie und Praxis auch für die Lernenden herstellen können, da die Lerninsel eine ganzheitliche Lernmethode ist.

Selbstverständlich bedarf es aber einiger Zusatzkompetenzen zur Einleitung und Umsetzung von Reflexionsprozessen und der Motivation der Lernenden. Lernprozesse sollten distanziert wahrgenommen werden können, Zurückhaltung geübt und konkrete Grenzen der Intervention eingehalten werden. Auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion muss bei den Lerninselbegleitern vorhanden sein. Dass Lerninselbegleiter über solche Kompetenzen verfügen, ist von großer Bedeutung, da ihre Arbeit in der Lerninsel u. a. auch darauf zielt, diese an die Lernenden weiterzugeben. Hier sollen nicht nur die Sachkompetenz, sondern auch soziale und intellektuelle Fähigkeiten erweitert werden. So werden z. B. in Reflexionsphasen Selbstkritik und natürlich Kommunikation geübt. Außerdem tritt durch die Präsentation von erarbeiteten Ergebnissen eine Verbesserung der Selbstsicherheit und des öffentlichen Sprechens, sowie der Ausdrucksart- und form ein.

Die Zielsetzungen und das methodische Vermögen der Methode Lerninsel umfasst also vielmehr als die Vermittlung rein theoretischer und praktischer Zusammenhänge.

### **6.2. Methodenvielfalt**

Die Spanne von Methoden, die innerhalb der Lerninsel angewandt werden können, ist sehr groß. So können während der Theoriebearbeitungen Methoden wie Metaplan und Mindmapping problemlos eingesetzt werden. Natürlich sind dem Einfallsreichtum des Lerninselbegleiters hier keine Grenzen gesetzt. Auch Leittexte, Projektarbeiten und Moderation sind denkbar.

Selbst die Korrespondenz zwischen zwei Lerninseln in unterschiedlichen Betrieben, vielleicht sogar verschiedener Fachgebiete, könnte ein interessanter Zusatz zum Lerninselalltag sein. Ähnlich wie die „Lerninsel auf Zeit“ könnte so das Verständnis zwischen zwei Berufsgruppen gestärkt und die sprachliche Kompetenz weiter vertieft werden.

### **6.3. Methodeninterdependenz**

Zur Verknüpfung von Theorie und Praxis können in der Lerninsel ganz verschiedene Methoden genutzt werden, die wiederum ebenso vielfältige Kompetenzen bei den Lernenden fördern. Um nur einige Beispiele zu nennen, ist es durchaus möglich, Leittexte und Moderation mit einzubeziehen, wodurch die geschriebene und gesprochene Sprache bei jedem Einzelnen trainiert wird. Außerdem können auch, je nach Lerninseltyp, verschiedene Projekte durchgeführt werden. Da Abläufe in der Lerninsel reflektiert werden sollen, werden vor ihrer Inbetriebnahme Kriterien festgelegt, die durch alle Beteiligten erfüllt sein müssen. Hierbei handelt es sich nicht nur um produktive Ergebnisse, sondern auch um erworbene Kompetenzen. Diese sollten in einem Merkmalkatalog fixiert und dann am Ende eines Lerninselaufenthaltes, gleich welcher Art, gemeinsam evaluiert werden. Hier sind in der Anwendung von Methoden zur Evaluation eigentlich keine Grenzen gesetzt.

Insgesamt ist zu sagen, dass die Interdependenz der Methode Lerninsel sehr stark von der konkreten Lerninselform abhängt, die vor Ort eingesetzt wird. Mit etwas Risikobereitschaft, Kreativität und Methodenkompetenz können auch ganz neue Methodenkombinationen erprobt werden, die bisher in der gewohnten Strukturierung von Arbeitsprozessen innerhalb der Lerninsel keinen Platz gefunden haben.

## **7. Praxiserfahrung**

Dieser Praxisbericht eines Auszubildenden ist dem Buch von Dehnbostel entnommen: „Das Lernen und Arbeiten in der Lerninsel entspricht weitgehend dem Arbeiten in der Fabrik. 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 Lerninselnbegleiter 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 Lerninselnbegleiter unterstützt und motiviert die Einzelnen und die gesamte Gruppe; es herrscht ein freundschaftliches lockeres Verhältnis.

...

Der Unterschied vom herkömmlichen Betriebseinsatz zur Lerninsel liegt darin, dass sich die Auszubildenden gemeinsam mit dem Lerninselnbegleiter ihr Wissen bzw. die Ausbildungsinhalte erarbeiten. Es gibt keinen Ausbildungsmeister, der einem sagt, was man zu tun oder zu lassen hat. Man muss erkennen, dass das Wissen, welches man während einer Ausbildung erlangen kann, nicht vom Himmel fällt, sondern dass es an jedem Einzelnen liegt, ob er erfolgreich ist oder nicht.“