

Lernen im Arbeitsprozess

Lernförderliche Arbeitsgestaltung und notwendige Rahmenbedingungen

Fachtagung bag **a**rbeit

vom 23. Oktober 2008

Warum Lernen in der Arbeit?

Die Veränderungen in der Berufswelt

Die Motivation der Teilnehmer

Methoden des Lernens in der Arbeit

Welche Rahmenbedingungen benötigt arbeitsprozessintegriertes Lernen?

Lernförderliche Arbeitsgestaltung

Rahmenbedingungen für das Lernen

Die ...Geschichte

Wandel der Arbeit

→ **Angebotsmarkt**

→ **Käufermarkt**

→ **ITK-Techniken** rationalisieren die Routinetätigkeiten

→ Steigende **Innovationsgeschwindigkeit**, Teamstrukturen in Organisationen

→ **Wertschöpfende Formen** der Betriebs- und Arbeitsorganisation, Reduktion der Formalisierung, hohe Komplexität und Virtualität

Wandel der Anforderungen

➤ **Fertigkeiten, Verrichtungen** arbeitsteilig, Produktionsparadigma

➤ **Fähigkeiten**, Schlüsselqualifikationen, soziale und personale Anforderungen (Paradigmenwechsel)

➤ **Ganzheitlich denken und handeln**, Aufgabenbezug, gestalterische, unternehmerische Kompetenzen

➤ **Selbständigkeit und Teamfähigkeit**, Berufswechsel eigenständig bewältigen

➤ **Handeln in komplexen Situationen**, situativ-wahrnehmungsgelenkt, subjektivierender und objektivierender Arbeitsmodus nötig

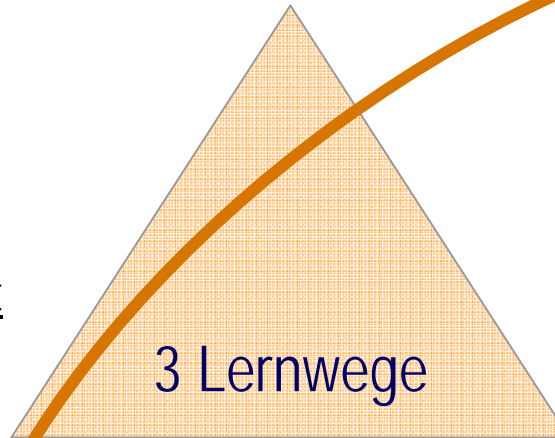
Entwicklung der Berufsbildung von der Vergangenheitsorientierung zur Zukunftsorientierung



1. Schullernen

Lehrplan gesteuert vom
Lehrer, Ausbilder

Der Lernende wird geführt



3 Lernwege

3. Der eigene Entwicklungsweg

„Lernplan“ reflexiv entwickelt.
selbst gestaltet

Der Lernende steuert selbst

2. Lernen vom Leben

„Lehrplan“, gesteuert durch die
Herausforderungen in
der Arbeit und im Leben

Der Lernende wird **konfrontiert**

Die Lernenden sind motiviert, weil...

- sie gebraucht werden, Nutzen stiften können, (Ergebnisse und Erfolge sind sichtbar)
- die Arbeit Sinn macht (Identifikationsmöglichkeit)
- ihnen etwas zugetraut, ihnen vertraut und ihnen etwas anvertraut wird (Pygmalion - Effekt)
- ihre bereits vorhandene Kompetenz und ihr Potential anerkannt wird (weg vom Defizitdenken)
- individuelle Lernstile und Prozessgestaltung möglich sind (Individualisierung von Lernen)
- sich berufliche und persönliche Lernziele verbinden können (berufsbiografisch lebenslang Lernen)

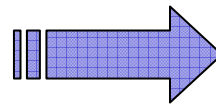
ZENTRAL: Entdeckendes, erfahrungsgeleitetes Lernen:

- ➔ Die Arbeitsaufgabe/der Arbeitsprozess wird verantwortlich, experimentierend, selbstständig, individuell gestaltet. Neue Handlungsstrategien werden erprobt.
- ➔ Vorhandene Fähigkeiten und Wissen werden genutzt, neuer Lern-, Qualifizierungs-, Handlungsbedarf wird bewusst gemacht
- ➔ In der Reflexion/Auswertung/Nachbereitung werden die Konsequenzen, Erfolge, Irrtümer systematisch ausgewertet.
- ➔ Neue Erkenntnisse werden gesichert und kommuniziert.
- ➔ Lernen ist arbeitsprozessintegriert/-orientiert

Lernmedium:

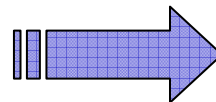
Lernarten:

(Arbeits-)Handlungen



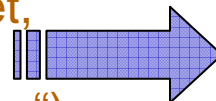
Erfahrungen sammeln, Handlungen er-proben, aktiv, empirisch, experimentierend, wahrnehmungsgelitet, ühend...

Auswertung /Reflektion



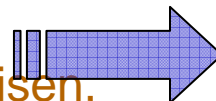
rationalen und emotionalen Gehalt transparent machen, empirisch und theoretisch, Erfahrungen verarbeiten, Neues erkennen, eigene Theorien bilden...

Informationen gezielt suchen:
Bücher, Internet, Intranet,
Herstellerinfos,
Gesetze etc. („just in time“)



Erfragen, hinter-fragen, erkunden (Empirie) nachdenken, vergleichen, bewerten (Theorie aus Empirie)...

Begleiter: Fachleute,
Lernbegleiter: Wege weisen,
Standpunkte beleuchten



Er-fragen, hinter-fragen, diskutieren (dialogisch), deuten, bewerten, selektieren

! So wenig wie möglich ! **Formelles Lernen vor der Handlung**

Wenn Vorkenntnisse zu gering sind, bei Überforderung, wenn der Mut fehlt

Lernmedium:

Lernarten:

Experten: Erklären, vor-
machen, Fälle vorstellen



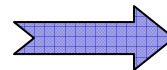
Nach-ahmen,
nach-vollziehen

Kurse: Themen, Theorien,
Fallbearbeitung ...



Nach-denken, trainieren,
vor-üben

**Wbt's, und Cbt's,
Lernspiele**



Nach-denken, nach-
machen, vor-üben

Fachbücher durcharbeiten  Nach-denken

Rahmenbedingungen für ein qualifiziertes Lernen...

Lernförderliche Arbeitsgestaltung
- kulturell , organisatorisch, strukturell

Arbeitsplätze sind lernförderlich gestaltet, wenn viele der folgenden Bedingungen zutreffen:

1. Prozessqualität:

- Tätigkeitsspielraum für Zeit, Abläufe, Planung, Einteilung...
- Transparenz / Offenheit: inhaltlich und sozial
- Möglichkeit der Selbstkontrolle und Korrektur
- Die sachgerechte technische Ausstattung
- Leichten Zugang zu Hintergrundwissen und Informationen
- Die Möglichkeit am Ergebnis und an der Prozessqualität zu sehen, ob es gut war

→ Forts.: **Arbeitsplätze sind lernförderlich gestaltet...**

2. Die sozialen Beziehungen müssen Bestandteil von Arbeit sein:

- Kommunikation ist notwendig für die Arbeit
- Kommunikation ist erwünscht und wird erleichtert
- unterschiedliche Standpunkte gelten als Bereicherung
- Kommunikation zu Kunden und Kollegen ist selbständig gestaltbar
- Rückmeldung durch Kunden, Kollegen und Vorgesetzte werden gegeben
- Es gibt eine enge Zusammenarbeit auch quer zur Hierarchie

→ Forts.: **Arbeitsplätze sind lernförderlich gestaltet**

3. Aufgabenstellungen müssen individuell (über-) fordernd sein:

- Anforderungsvielfalt
- Problemhaltigkeit
- Umfang der Selbständigkeit
- Verantwortungsübernahme
- Es wird Vorschussvertrauen gegeben

Forts.: **Arbeitsplätze sind lernförderlich gestaltet**

4. Das Arbeits-/Lernklima:

- Fehler sind Anlass für Verbesserungsprozesse
- Selbstkontrolle vor Fremdkontrolle
- Es wird Vorschussvertrauen gegeben
- Wissen wird zur Verfügung gestellt
- Mitdenken und Neugierde sind erwünscht
- Erfahrungen werden systematisch reflektiert und ausgewertet

→ Forts.: **Arbeitsplätze sind lernförderlich gestaltet**

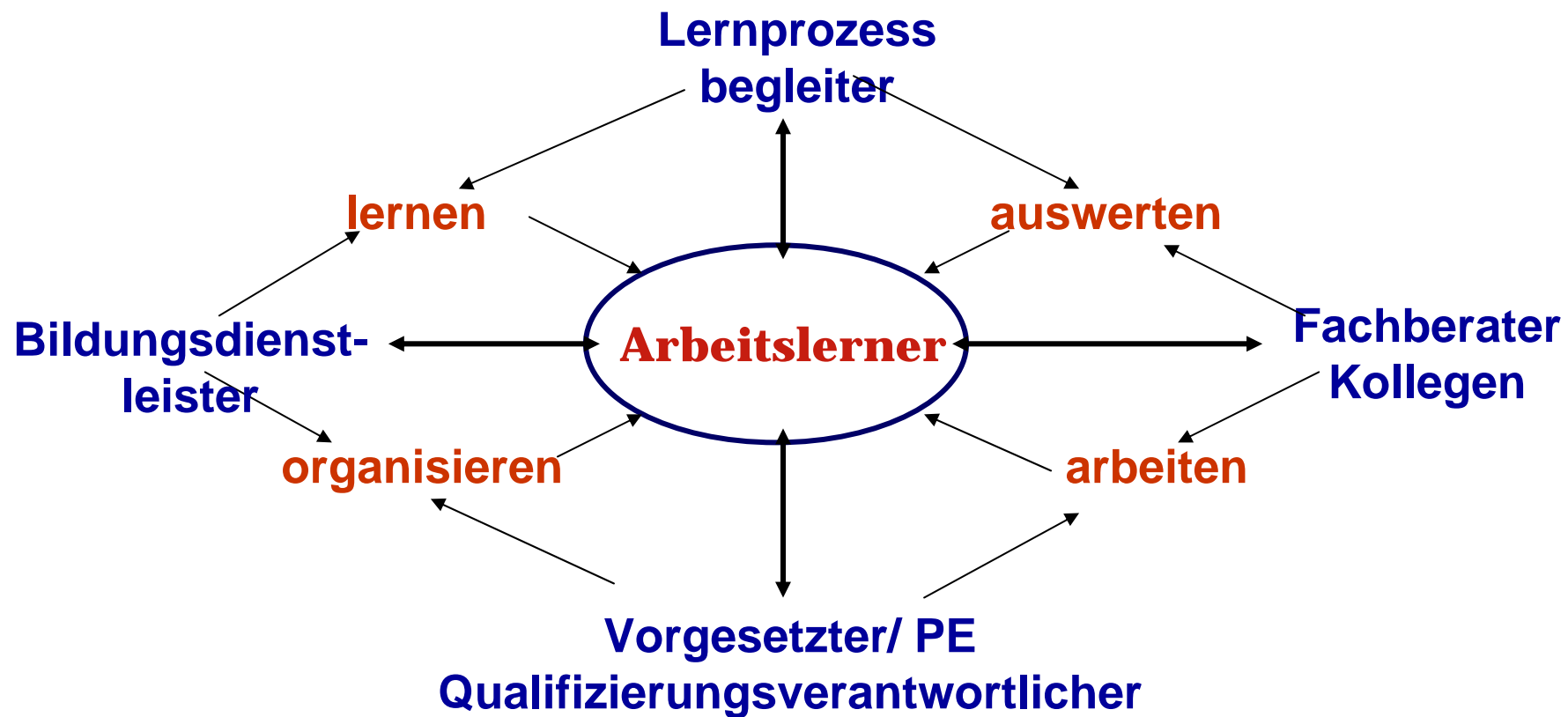
5. Es gibt Partizipationsmöglichkeiten

- Beteiligung an der Entwicklung und den Entscheidungen des Unternehmens
- Arbeitsbereiche und Prozesse können mit gestaltet werden
- Initiativen von Mitarbeitern werden aufgegriffen
- Strategische Projekte werden auch von MA initiiert
- Bereichsübergreifende Projekte zur Unternehmensentwicklung werden von Mitarbeiter durchgeführt

Rahmenbedingungen für ein qualifiziertes Lernen...

Rahmenbedingungen für das Lernen

Forts.: **Rahmenbedingungen für das Lernen**



Forts.: **Rahmenbedingungen für das Lernen**

Lernunterstützung:

- Es gibt Zeit zum Lernen
- Der leichte Zugriff zu Handbüchern, Lernmaterialien, Schulungen und Literatur wird unterstützt (elektronisch und persönlich)
- Die Kooperation und Diskussion mit Kollegen, Experten und Vorgesetzten wird ermöglicht
- Gemeinsame Projekte/ Problemlösungen in heterogenen Teams (Kenntnis, Fachrichtung, Hierarchie) sind möglich
- Systematisch geplanter Arbeitsplatzwechsel wird angeboten
- Simulationen sind möglich (Abläufe, Techniken, Verfahren)

Forts.: **Rahmenbedingungen für das Lernen**

Kompetente Lern(prozess)begleitung durch ausbildende Fachkräfte, Gesellen, Meister, Lernbegleiter...

- ➔ Fachberatung für selbstgesteuerte Lernwege
- ➔ Lernbedarf erkennbar machen, Lernziele vereinbaren
- ➔ Lernchancen erkennen
- ➔ Lernarrangements individualisiert gestalten
- ➔ Lernprozessbegleitung, Coaching
- ➔ Begleitung und Förderung der Wissensarbeit
- ➔ Gestaltung von Lernumgebungen

Forts.: **Rahmenbedingungen für das Lernen**

Der Lernbegleiter steht im Spannungsfeld zwischen

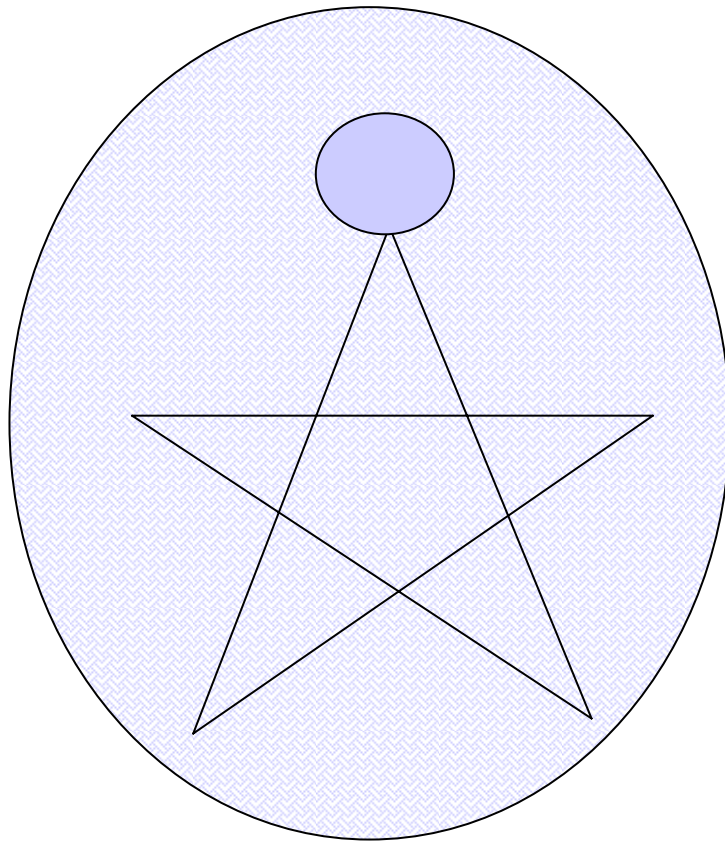
- der fachlichen und persönlichen Förderung des Lernenden und
- der fachgerechten Abwicklung von Aufträgen unter technischen, organisatorischen, zeitlichen Bedingungen

Die Rolle des Lernbegleiters ist paradox, denn

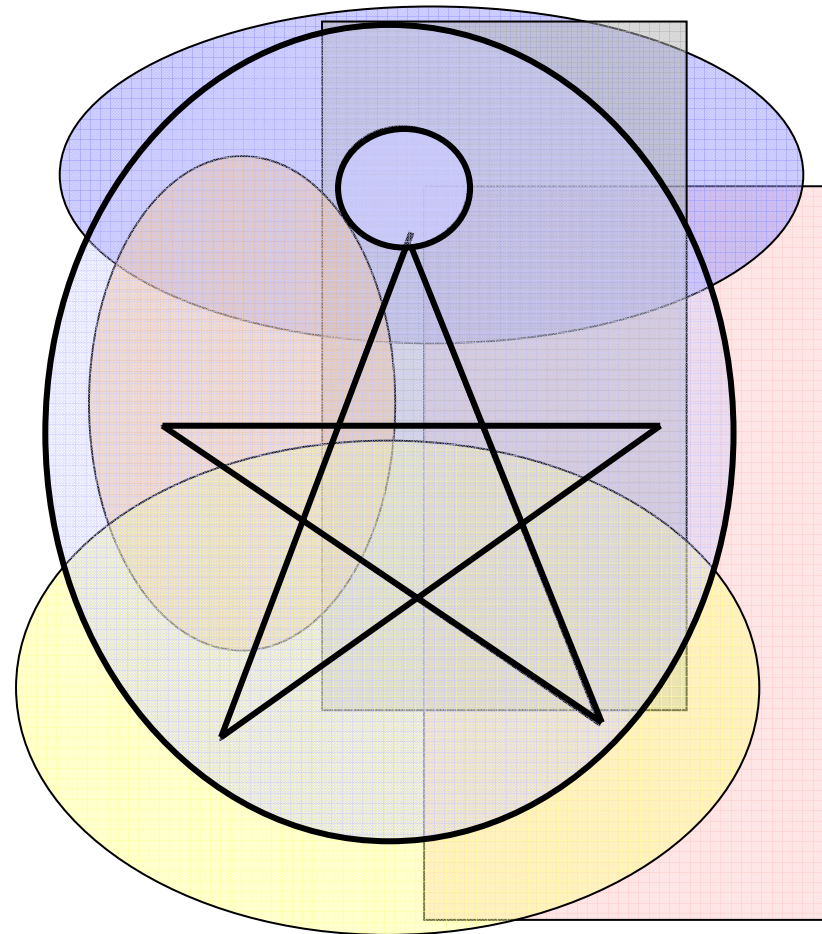
- Er/Sie versucht informelles und non-formales Lernen zu formalisieren
- Sie/Er ist sich bewusst: Kompetenzen kann nur jeder selbst entwickeln

Das Ziel des Lernens im Arbeitsprozess:

Kompetenzen eines
Menschen anerkennen



...egal in welchem Lernfeld diese
Kompetenz erworben wurde



→ Forts.: **Rahmenbedingungen für das Lernen**

Ein lernförderliches Klima schaffen:

Wärme

- Interesse wecken, persönliche Herausforderungen anbieten, die verlocken, Freude am Lernen schaffen

Licht

- Neue Erkenntnisse ermöglichen, sodass selbst gewonnenes neues Wissen entsteht

Bewegung

- Experimente und neues Handeln können mutig vom Lernenden in Angriff genommen und bewältigt werden

Erdung

- Neue Fähigkeiten und Kompetenzen werden sichtbar, stehen zur Verfügung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Fragen, Anregungen und
Widersprüche nehme ich gerne
entgegen

Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GAB München

forschen

beraten

weiterbilden

GAB München Lindwurmstraße 41/43, 80337 München, Büro Hamburg Elbchaussee 154, 22605 Hamburg

Tel: 089 886551, Fax: 089 834 8730

Tel: 040 500 91 807, Fax: 040 539 10 951

www.gab-muenchen.de , e-mail: ute.buechele@gab-muenchen.de

Geschäftsfelder der GAB München

- Arbeiten & Lernen
- Beruf & Biografie
- Kompetenzentwicklung
- Organisationsentwicklung
Schwerpunkt lernförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung
- Qualitätsentwicklung
Das GAB-Verfahren für personennahe Dienstleistungen
- Evaluation
von Bildungsträgern und -prozessen

Die Gesellschaft für
Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung wurde 1980
gegründet

Hauptbüro in München

Regionale Standorte in Bonn,
Chiemgau, Hamburg, Kassel,
Mainz,

Gesellschafter:

17ständige wissenschaftliche
Mitarbeiter: Forscher, Berater,
Weiterbildner

Hans G. Bauer

3 ständige Mitarbeiter für die
Verwaltung

Dr. Michael Brater

Anna Maurus

Kooperationen mit ca. 20
selbständigen Beratern und
Forscher, sowie mit anderen
Forschungseinrichtungen und
Lehrstühlen in Deutschland und
in der Welt (ASD)

Claudia Munz