

Selbstorganisiertes Lernen in der Praxis

AM KONKRETEN BEISPIEL DER QUALIFIZIERUNG FÜR INDIVIDUELLE
LERNBEGLEITER:INNEN BEI DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Meiste was wir können, haben wir schon immer selbstorganisiert im Lebens- und Arbeitsalltag gelernt. Deshalb stellt sich die Frage: Warum ist das selbstorganisierte Lernen gerade heute so populär? Man kann sich aber genauso gut fragen: Warum ist das selbstorganisierte Lernen erst heute so populär? Die Antwort auf beide Fragen hat vielleicht den gleichen Kern: Die Komplexität unserer Arbeitswelt steigt, Veränderung wird zum Normalzustand und die Rahmenbedingungen, in denen wir handeln, sind häufig unklar und unsicher. Für das Arbeiten in dieser modernen Welt machen wir uns fit, indem wir lernen, selbstorganisiert und kreativ zu handeln. Und dafür eignet sich selbstorganisiertes Lernen hervorragend.

Hieraus folgt auch der Paradigmenwechsel in der beruflichen Weiterbildung von einem eher angebotsorientierten, formalisierten Schulungsangebot der Wissensvermittlung hin zu einer Gestaltung von maßgeschneiderten, selbstorganisierten „Kompetenz-Lernformaten“. Es lässt sich feststellen, dass die Nachfrage nach individualisierten, durch digitale Medien sinnvoll unterstützten Bildungsangeboten, die echte Kompetenzentwicklung zum Ziel haben, deutlich zunimmt. Sie verfügen über das Potential, Lernprozesse zu erzeugen, die mit individuellen Lernpräferenzen korrespondieren und so nicht nur persönliche Lernzugänge,

sondern auch die individuellere Gestaltung von Zeit und Raum zum Lernen ermöglichen.¹

Der Antwort auf die Frage: Wie sehen dann die berufspädagogisch fundierten Konzepte des Lernens in der Zukunft aus? scheint man mit der Gestaltung von selbstorganisierten Lernprozessen und kompetenzorientierten Blended Learning-Formaten ein Stück näher gekommen zu sein. Aber wie lassen sich tatsächlich tragfähige Konzepte entwickeln, die genügend Freiraum zur Entfaltung von Selbstorganisation lassen und gleichzeitig so

»»»»

WEITERE THEMEN:

Ausbildungshandbuch für die generalistische Ausbildung in der Altenpflege SEITE 8 /
Frühbehandlung & Frühförderung digital? SEITE 12 / Lernprozessbegleitung im Kontext von
Rehabilitation und Integration SEITE 13 / Kompetenzorientierte Ausbildung in der Pflege SEITE 14 /
Den Generationenwechsel in der Organisation gestalten SEITE 16 / Berufspädagogische
Essenzen für die Praxis SEITE 18 / Netzwerken, Lernen, Entwickeln SEITE 20 /

Kurzmeldungen SEITE 22 / Angebote SEITE 24 / Personalien SEITE 28 / Auftritte SEITE 30 /
Veröffentlichungen SEITE 30

Editorial

Liebe Leser und Leserinnen,

das Jahr 2021 neigt sich dem Ende zu. Für uns in der GAB war es ein geschäftiges und aufregendes Jahr. An vielen Stellen haben wir Weichen gestellt und Bestehendes neu aufgesetzt, mal grundsätzlicher, mal mehr im Detail. So haben wir wesentliche Erkenntnisse unserer langjährigen berufspädagogischen Arbeit für das praktische Umsetzen in der Berufsbildungsarbeit auf den Punkt gebracht und als „Essentials für Aus- und Weiterbildungspädagog:innen“ in ein neues Gewand gekleidet.

Im Zeichen der Pandemie mussten viele von Ihnen und uns immer wieder im wahrsten Sinne des Wortes über Nacht arbeitsintegriert Bestehendes neu tun. Dies hat einem unserer Kernanliegen, dem selbstorganisierten Lernen, Rückenwind gegeben. Durch eine noch konsequentere Orientierung des Lernprozesses auf das Lernen in Echtarbeitssituationen hin kommen die Lernenden schneller an die wesentlichen Fragen und Themen. In unserem diesjährigen Leitartikel können Sie dies entlang eines Praxisbeispiels nachvollziehen.

Die generalistische Pflegeausbildung hat einen weiteren Anstoß gegeben, unsere grundlegenden Arbeitsansätze für diese Aufgabe und Anforderung zu prüfen und einzubringen. Nach intensiver Arbeit freuen wir uns, dass wir Pflegeeinrichtungen einen konkreten Ansatz zur Gestaltung der generalistischen Pflegeausbildung anbieten können. Auch stellen wir vor, wie Auszubildende einer Klinik eine Pflegestation leiten und dabei begleitet werden.

Sie können in diesen GAB-News aber auch darüber lesen, wie unsere zentralen Ansätze der Lernbegleitung und Qualitätssicherung und -entwicklung sich gegenseitig beflügeln, wie wir das Thema Generationenwechsel bewegen und wie sich eine soziale Einrichtung dem Thema Digitalisierung stellt. Und Sie werden entdecken: digitale Kursangebote bereichern nun unser Berufsbildungsprogramm und das Weiterbildungsangebot rund um das GAB-Verfahren.

Wir freuen uns darauf, all diese neuen Ansätze und Ideen gemeinsam mit Ihnen auch im nächsten Jahr weiter in die Welt und in die Praxis zu bringen.

Ihre GAB München

viel Struktur geben, dass Lernende sich nicht in den vielen möglichen Wegen verlieren? Wie lassen sich Formate gestalten, die eine echte Kompetenzorientierung mit konkreten Erfahrungen in Echtarbeitsaufgaben ermöglichen? Wie gelingt es, dass Lernende mit Freiraum zur eigenen Zeitgestaltung zurechtkommen und sich auch wirklich Zeit zum Lernen nehmen?

Um die erhöhte Nachfrage nach mehr selbstorganisierten Weiterbildungskonzepten aufzugreifen – und, ja, auch um den Anforderungen von Bildungsarbeit während einer weltweiten Pandemie gerecht zu werden – haben wir viele unserer Qualifizierungen hin zu mehr Selbstorganisation neu gestaltet. Dabei haben wir einige Erkenntnisse gesammelt, wie man mit den genannten Spannungsfeldern wirksam umgehen kann.

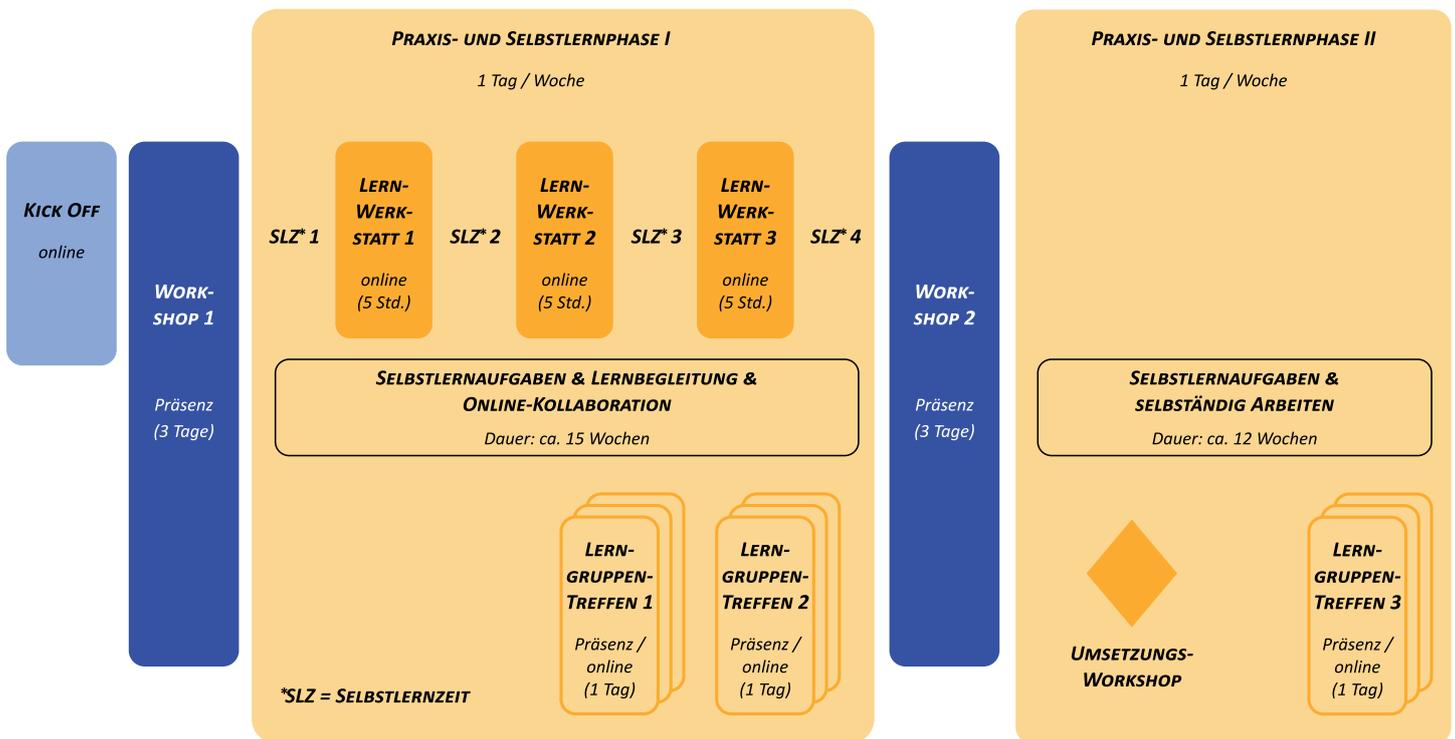
Am konsequentesten erfolgte in diesem Zusammenhang die Neukonzeptionierung des Lernprozesses der internen Lernbegleiter:innen in der Bundesagentur für Arbeit. Hier bilden wir seit 2012 Kolleg:innen zu Lernbegleiter:innen für das arbeitsintegrierte Lernen aus. Die in 2021 deutlich weiterentwickelte Qualifizierung setzt klar auf Selbstorganisation und Eigenverantwortung beim Kompetenzlernen, ohne die nötige Struktur sowie unterstützende Rahmenbedingungen zu vernachlässigen.

Wodurch zeichnet sich dieses Lernangebot aus? Den wesentlichen Aspekten, die diese Konzeption erfolgreich machen, wollen wir in diesem Beitrag auf den Grund gehen. Die folgende Abbildung zeigt den Aufbau und die zeitliche Abfolge des Lernangebots. In der Beschreibung gehen wir nicht chronologisch auf die einzelnen Elemente ein, sondern verdeutlichen wesentliche didaktische Gestaltungsprinzipien dieses selbstorganisierten Lernprozesses und wie wir diese genau realisiert haben.

Man lernt zu tun, indem man tut. Man lernt Lernprozesse zu begleiten, indem man Lernen begleitet.

Besonderes Augenmerk liegt weiterhin auf dem Erfahrungslernen in der Echtarbeit, d.h. darauf, möglichst viele reale Handlungssituationen für das Lernen zu nutzen. Die Teilnehmenden der Qualifizierung steigen so bald wie möglich in echte Lerngespräche mit Kolleg:innen ein, also führen die von ihnen zu erlernende Aufgabe bereits aus. Gleichzeitig bearbeiten sie selbstorganisiert Lernaufgaben und dazu passende Erkundungsaufgaben





Aufbau der Qualifizierung für individuelle Lernbegleitung

und werten die gemachten Lernerfahrungen mit anderen Teilnehmenden aus. So entwickeln sie nicht nur Wissen und Können, sondern auch ein „Gespür“ für diese besondere Art des Lernens. Dieses Lernen in der Praxis wird mit Hilfe von Selbstlernaufgaben angeregt und in relativ kurzen, regelmäßigen Treffen reflektiert.

So viel Struktur wie nötig und so viel Freiraum wie möglich

Der Lernprozess ist als Blended Learning-Format mit selbstorganisierten Anteilen gestaltet. Flankiert von zwei Workshops stellen zwei kompetenzorientierte Selbstlernphasen das Herzstück des Lerndesigns dar. Die Teilnehmenden werden zusätzlich beim Selbstlernen begleitet, u.a. durch digitale Werkstätten, Lerngruppentreffen und die Zusammenarbeit über eine digitale Lernplattform.

Zur Strukturierung des Lernangebots, vor allem aber zur individuellen Standort- und Zielbestimmung für die Teilnehmenden wurde ein Kompetenzanforderungsprofil erstellt, das Kompetenzen in den Bereichen „Lerngespräche führen“ und „die individuelle Lernbegleitung als Qualifizierungsinstrument etablieren und weiterentwickeln“ umfasst. Das Kompetenzprofil entstand auf

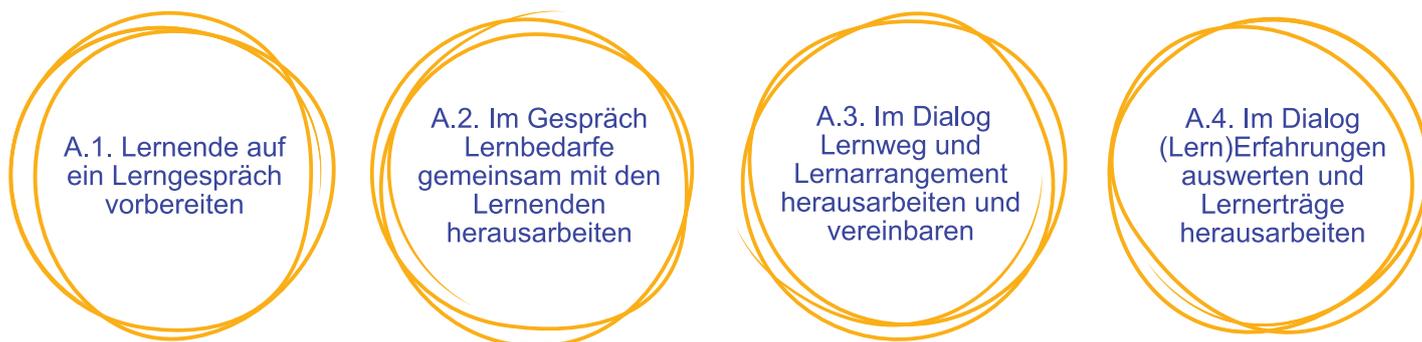
Basis einer Analyse der Aufgaben und der damit verbundenen Anforderungen an Lernbegleiter:innen. An diesen in Handlungsform beschriebenen Kompetenzen wurden die Selbstlernaufgaben und die Lernimpulse in den Workshops ausgerichtet. Gleichzeitig dienen die Beschreibungen dazu, Schwerpunkte beim Lernen zu setzen und die in den Selbstlernaufgaben gebotenen Freiräume ganz individuell für sich zu gestalten.

Selbstorganisiertes Lernen braucht lernförderliche Rahmenbedingungen und das Engagement der Führungskräfte

Zu einem lernförderlichen Rahmen gehören zeitliche Freiräume und eine Kultur, die Lernen als selbstverständlichen Teil der Arbeit und Fehler als Lernchance versteht und in der mit Unsicherheiten lernfreundlich umgegangen wird. Es liegt auf der Hand, dass es für die Gewährleistung dieser Rahmenbedingungen das Engagement der jeweiligen Führungskräfte braucht. Deshalb wird im Kick-Off zur Qualifizierung mit den Führungskräften der Teilnehmenden besprochen und vereinbart, wie die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden können. Der offensichtlichste Knackpunkt ist dabei der zeitliche Freiraum für



Berichte und Notizen aus der GAB.Werkstatt



die Lernenden. Organisatorisch abgesichert ist dieser Freiraum über eine Freistellungsregelung für die Zeit der Qualifizierung.

Selbstorganisiertes Lernen ist nicht voraussetzungslos

Eine wesentliche Voraussetzung für gelingendes selbstorganisiertes Lernen ist das gemeinsame Grundverständnis von (Kompetenz-)Lernen, welches selbstorganisierten Lernprozessen zu Grunde liegt. Im Zentrum des Workshops 1 steht daher eine eigene Lernerfahrung der Teilnehmenden sowie deren Reflexion. In einem komplexen Lernprojekt erleben die Teilnehmenden die Instrumente und die Haltung der individuellen Lernbegleitung sowie die Herausforderungen von selbstorganisierten Lernprozessen. Die Lernerfahrung wird anschließend vor dem Hintergrund des zu Grunde liegenden Lernverständnisses intensiv reflektiert und ausgewertet. So wird deutlich, was entdeckendes und selbstorganisiertes Lernen, Kompetenzen und Kompetenzentwicklung bedeuten. Wir legen großen Wert auf den Einstieg über diese gemeinsame Lernerfahrung, da sie sich deutlich von unserer in der Schule erworbenen Lernsozialisation abhebt, aber richtungsweisend für den nachfolgenden Selbstlernprozess sowie auch für die künftige Aufgabe als Lernbegleiter:in ist.

Den individuellen Lernweg auf das eigene Lernanliegen ausrichten

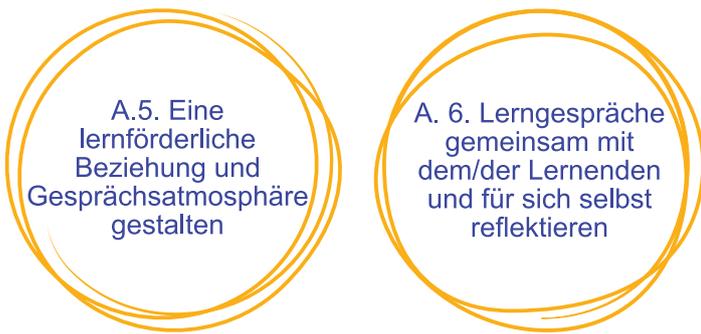
Ein weiterer Fokus des ersten Workshops ist es, dass sich die Teilnehmenden auf die vor ihnen liegende Selbstlernphase vor-

bereiten. Sie starten ihr selbstorganisiertes Lernen, indem sie zunächst untersuchen, welche Kompetenzen sie für ihre zukünftige Aufgabe bereits mitbringen. Dafür nutzen sie das Kompetenzanforderungsprofil zur Orientierung und führen eine individuelle Kompetenzfeststellung durch. In dieser Selbsteinschätzung fragen sie sich: Wo mache ich in Teilen bereits etwas von dem, was zu der neuen Aufgabe und zu meinem Lernanliegen gehört? Wie stark sehe ich mich in den erforderlichen Kompetenzen? Was genau möchte ich noch besser können? In den Selbstlernaufgaben werden die Lernenden immer wieder aufgefordert, einen Bezug zu ihrer initialen Selbsteinschätzung und zu ihrem Lernanliegen herzustellen und die Aufgaben für sich anzupassen.

Lernumgebungen gestalten statt Unterrichten

Zur Lernumgebung in den Selbstlernphasen gehören die Selbstlernaufgaben, dazu passendes, digital aufbereitetes Material, eine Kommunikations- und Kollaborationsplattform, sowie online-Termine für Werkstätten und Lerngruppentreffen. Zu den örtlich und zeitlich flexibel nutzbaren digitalen Unterstützungsangeboten zählen zahlreiche Lernvideos. Sie sind so gestaltet, dass sie explizit der Vor- und Nachbereitung des Lernens in den echten Lernbegleitungs-Arbeitssituationen dienen. Zum einen gibt es Erklärvideos zur Lernbegleitung. Zum anderen zeigen viele Videos jeweils repräsentative Lerngespräche, die an Schlüsselstellen unterbrochen und mit Reflexions- und Beobachtungsfragen angereichert sind. Die Videos unterstützen dabei, die Struktur und die Schritte der individuellen Lernbegleitung nachzuvollziehen. Die Selbstlernaufgaben geben den Lernenden Struktur und Orientierung. Die Lernenden sind eingeladen, die





Übersicht Kompetenzen im Bereich Lerngespräche führen

Selbstlernaufgaben nach ihrem eigenen Ermessen und gemäß ihres im Rahmen der Kompetenzfeststellung ausgearbeiteten Lernanliegens zu priorisieren und zu gewichten. Erkenntnisse und Lernerträge zu den jeweiligen Selbstlernaufgaben werden auf der digitalen Kollaborationsplattform zusammengetragen. Dies unterstützt zum einen den asynchronen Lernprozess der Teilnehmenden untereinander. Zum anderen bekommen die lernbegleitenden Trainer:innen einen Überblick über den kollektiven Fortschritt der Gruppe und Einblick in Fragen und Anliegen, die in den gemeinsamen Lernveranstaltungen vertieft werden sollen. Selbstorganisiertes Lernen heißt nicht ‚alleine lernen‘.

Während der Selbstlernphase kommen die Lernenden zu bestimmten Zeitpunkten immer wieder in Teilgruppen zusammen: In den Werkstätten trifft sich je die Hälfte der Teilnehmer:innen, um die jeweilige Selbstlernzeit, d.h. die Zeit seit dem letzten Workshop bzw. der letzten Werkstätte gemeinsam zu reflektieren. Dabei werden die Selbstlernaufgaben besprochen und inhaltliche Themen vertieft.

Einen anderen Charakter haben die Lerngruppentreffen: Sie richten sich inhaltlich ausschließlich an den Interessen und Fragen der Teilnehmenden aus und dienen einem intensiven Erfahrungsaustausch in Kleingruppen von vier bis max. sechs Personen. Für eine mitlaufende, spontane und asynchrone Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden steht die Lernplattform zur Verfügung.

In den ersten Durchgängen der Qualifizierung hat sich schließlich gezeigt, dass sich Lernende in festen oder variierenden Kleingruppen online verabreden, um die Selbstlernaufgaben ge-

meinsam zu bearbeiten und auszuwerten. Diese Verabredungen unterstützen eine verbindliche zeitliche Organisation und die Selbstverpflichtung für das Selbstlernen. Nicht zuletzt führen sie die Gruppe zusammen und motivieren zum Dranbleiben.

Ergänzend bietet die in die Qualifizierung integrierte Lernbegleitung durch ein:e erfahrene:n Lernbegleiter:in Austausch und soziale Interaktion beim selbstorganisierten Lernen. Zugleich erleben die angehenden Lernbegleiter:innen die individuelle Lernbegleitung selbst als Lernende.

Kein Lernen ohne Auswerten

Im Workshop 2 präsentieren und reflektieren die Teilnehmenden eine von ihnen mit einer Kollegin oder einem Kollegen durchgeführte individuelle Lernbegleitung. Anhand dieser bilanzieren sie ihr Lernen auf einer fachlich-inhaltlichen Ebene und nehmen dabei wieder explizit Bezug auf das Kompetenzanforderungsprofil. Der Workshop in Präsenz ebenso wie das abschließende Lerngruppentreffen dienen aber auch der Reflexion des Lernens auf der Metaebene: Wie konnte ich von den einzelnen Elementen des selbstorganisierten Lernangebots profitieren? Wie bin ich mit dem Selbstlernen zurechtgekommen? Was hat mich dabei besonders unterstützt? Mit diesen und weiteren Fragen reflektieren die Teilnehmenden ihre Selbstlernkompetenzen. Diese Reflexion schließt einen Lernprozess ab, der schon in Workshop 1 parallel zum fachlich-inhaltlichen Lernen angestoßen wurde, und zwar mit einer allerersten Selbstlernaufgabe zu ihren individuellen Vorlieben und Stärken im Hinblick auf die Elemente der selbstorganisierten Qualifizierung.



ERFAHRUNGSBERICHTE

Die ersten vier Reihen der Qualifizierung sind abgeschlossen. Die Erfahrungsberichte zeigen im O-Ton, wie erfolgreich das Konzept in der Umsetzung wirkt:

„In der Begleitung der Qualifizierung wird mir immer wieder gespiegelt: Individuelle Lernbegleitung wirkt. Sie setzt Menschen in Bewegung, indem sie ihnen hilft, die richtigen „Stellschrauben“ für ihre Fragen und Anliegen zu erkennen. Das macht ihnen Freude und Lust sich weiterzuentwickeln. Und genau das steckt an und motiviert nicht zuletzt auch, an den anderen Bestandteilen der Qualifizierung wirklich dranzubleiben und sie geschickt für die eigene Entwicklung zum/zur Lernbegleiter:in zu nutzen (z.B. die Selbstlernaufgaben).“

Nico Schrode

„Im Vergleich der beiden Varianten der Qualifizierung bin ich zutiefst beeindruckt, wie klar die Lernenden nun in der selbstorganisierten Form die Knackpunkte der individuellen Lernbegleitung erkennen. Die Qualität und Reflektiertheit der Erkenntnisse aus den Selbstlernaufgaben zeigen mir, dass sich die Lernenden wirklich intensiv damit auseinandersetzen. Was mich darüber hinaus auch freut, ist die Erfahrung, dass die Lernenden auch zwischen den Workshops und Werkstätten intensiv miteinander im Austausch sind und sich mit Engagement gegenseitig unterstützen und motivieren.“

Barbara Burger

„An dem neuen Konzept überzeugt mich besonders, wie gut es gelingt, die Lernenden so frühzeitig ins TUN zu bringen und sie an ihren Erfahrungen lernen zu lassen. Die Lernenden entwickeln aus den gemachten Erfahrungen heraus die vertiefenden Fragen, die sie in die Lernwerkstätten und Lerngruppentreffen einbringen. Sie nutzen die Treffen und gemeinsamen Haltepunkte, um Impulse mitzunehmen, die sie wiederum direkt im Rahmen der nächsten Selbstlernaufgabe ins Tun umsetzen und neue Erfahrungen sammeln. Dieses Vorgehen öffnet einen Erfahrungsraum, in dem die Lernenden sehr tief in die individuelle Lernbegleitung eintauchen und ein wirklich tiefgehendes Verständnis von Lernbegleitung entwickeln können.“

Kristina Horn

„Ich war und bin sehr beeindruckt, wie schnell und gut sich die Teilnehmenden das Konzept der individuellen Lernbegleitung und das ihm zugrunde liegende Lernverständnis angeeignet haben. Dies gelingt meiner Wahrnehmung nach dank der Kombination der verschiedenen Lernformate und -methoden so gut.

Für viele Teilnehmende ist dies sehr herausfordernd, da sie dort erleben, wie anspruchsvoll das Lernsetting ist, ob und wie es ihnen gelingt, neben ihrer alltäglichen Arbeit genügend Lernzeiten (quantitativ und qualitativ) einzurichten. Die Lernwerkstätten bieten neben anderem hier den Raum des Erfahrungsaustauschs und der gemeinsamen Erarbeitung von Lernstrategien für die nächste Selbstlernzeit.“

Ruth Slomski

„Ich erlebe, dass die Selbstlernzeiten und Selbstlernaufgaben wirklich richtig gut funktionieren und den Teilnehmenden auch Spaß machen. Alle arbeiten sehr viel und sind dann stolz, wenn die Gespräche gut gelaufen sind. Wichtig ist dabei allerdings, dass sie die erforderliche Zeit zur Verfügung gestellt bekommen.“

Angelika Dufter-Weis

„Es hat große Freude gemacht, das Blended Learning-Konzept in der Pilot-Reihe in die Erprobung zu bringen. Die Lernbegleiter:innen sind vor allem durch die Selbstlernaufgaben extrem schnell in die Praxis gekommen. Das zeigte sich besonders in den Lerngruppentreffen. Die Lerngruppen haben viel schneller und intensiver zusammengearbeitet als in den meisten vorherigen Qualifizierungsreihen. Der Austausch von selbsterarbeiteten Materialien und eigene Impulse für die Gestaltung der individuellen Lernbegleitung wurden im kleinen Netzwerk sofort geteilt und haben zu co-kreativen Prozessen geführt, die mehr Tempo ins Lernen der neuen Lernbegleiter:innen gebracht haben.“

Florian Martens

„Durch den Ausbruch der Corona-Pandemie standen wir mit der Bundesagentur wie auch mit anderen Kund:innen sehr intensiv vor der Frage, wie Bildungsarbeit unter diesen Bedingungen sinnvoll gestaltet werden kann. Dabei hatte die Bundesagentur mit uns gemeinsam den Mut, die Krise als Chance und die Einschränkungen als Quell der Kreativität zu nutzen, um die Qualifizierung auf neue, innovative Beine zu stellen. Dabei ging es gerade nicht um Übergangslösungen, sondern um ein Konzept, das die Vorteile von Selbstlernprozessen und deren digitale Unterstützung ganz unabhängig von der aktuellen gesellschaftlichen Lage aktiv in die Zukunft denkt. Es freut uns sehr, dass dies so gut gelungen ist.“

Jost Buschmeyer & Nathalie Kleestorfer-Kießling



UNSER FAZIT

Durch eine konsequente Ausrichtung des Lernprozesses auf das Lernen in Echtarbeitssituationen kommen die Lernenden schneller an die generellen Fragen und Themen – insbesondere an Haltingsfragen zur Lernprozessbegleitung heran. Sie erleben durch das eigene Tun, an das sie durch Selbstlernaufgaben herangeführt werden, was es bedeutet, nicht nur über Lernbegleitung zu reden, sondern Lerngespräche tatsächlich zu führen. Durch das Tun müssen sie situativ handeln und entscheiden. Sie erleben sich hierbei nicht nur als handlungsfähig und kompetent, sondern sie sehen auch „automatisch“ die Handlungsfelder, in denen sie noch Unterstützung brauchen, die ihnen noch nicht auf Anhieb gelingen. Eingebettet in Lerngruppentreffen und Lernwerkstätten ist ein regelmäßiger Austausch und ein Weiterlernen an den sich zeigenden Themen und Fragestellungen möglich – synchron wie asynchron, im eigenen Tempo.

Eine besondere Herausforderung stellen die Rahmenbedingungen dar, in denen sich die Lernenden wiederfinden. Die Lernenden brauchen Zeit und Raum für den individuellen Lernprozess. Das stellt nicht nur hohe Anforderungen an die Selbstorganisationsfähigkeiten der/des Einzelnen, es stellt auch Anforderungen an die im Unternehmen etablierte Lernkultur. Wir haben festgestellt, dass trotz expliziter Einbindung der Führungskräfte Lernzeiten nicht immer eingeräumt werden. Gleichzeitig erleben Teilnehmende es als herausfordernd, sich aus den gemeinsamen Teamaufgaben herauszunehmen, um sich die Lernzeit aktiv selbst zu nehmen. Wir haben gemeinsam mit den Teilnehmenden daran gearbeitet, was es bedeutet, sich in einem Arbeitsprozess (in diesem Fall dem Prozess einer Lernbegleitung) als Lernender zu verstehen und Fehler zuzulassen. Das ist in einer Kultur, in der man darauf bedacht ist, Fehler zu vermeiden, einfacher gesagt als getan.

Wir erleben aber auch, wie sich dieses Qualifizierungskonzept dazu eignet, um Lernkultur zu entwickeln und Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Fehler nicht nur Lernchancen für das Individuum sind, sondern auch Entwicklungspotenzial für die Organisation bieten. Denn in Zukunft wird das Unternehmen/die Organisation am Markt bestehen können, die ihre Fehler schnell erkennt und lernt, aus ihnen klug für die Zukunft zu entscheiden und zu handeln.

So wird selbstorganisiertes, kompetenzorientiertes Lernen nicht nur zukunftsweisend für das Lernen von Individuen in Unternehmen, sondern kann gleichzeitig zur Weiterentwicklung der Organisation genutzt werden. Es stellt also Herausforderungen an die Organisation und ist gleichzeitig ein Instrument, um diese Herausforderungen zu bewältigen, ist zugleich Frage wie auch Antwort.

GAB-Ansprechpartner:innen:

[NATHALIE KLEESTORFER-KIESSLING](#), [KRISTINA HORN](#),
[JOST BUSCHMEYER](#)



¹ Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (2021) (Hrsg.), *Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis*. Münster

Ausbildungshandbuch für die generalistische Ausbildung in der Altenpflege

EIN PROJEKT MIT UNGEAHNTEN SCHLEIFEN UND EINEM UNVORHERGESEHENEN ERGEBNIS – DAS ZIEL ENTWICKELT SICH AUF DEM WEG

Arbeits- und Lernaufgaben für das Lernen in der Arbeit? – Voll unser Ding!

Im Frühjahr 2019 brachten uns der Geschäftsführer eines Altenheimes und eine Schulleitung eines Altenpflegeseminars auf die Idee, unsere Erfahrungen aus dem Projekt „AiQuA – Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenhilfe“ auf die generalistische Pflegeausbildung zu übertragen. Denn in diesem Projekt hatten wir Arbeits- und Lernaufgaben entwickelt, wie sie nun auch das Herzstück der generalistischen Pflegeausbildung sein sollen. Die Idee war, gemeinsam mit Pflegefachkräften und Praxisanleitungen des Nikodemus-Werks das geforderte Ausbildungshandbuch für die stationäre und ambulante Pflege zu erstellen. Die Grundlage sollte der neue Rahmenausbildungsplan vom August 2019 sein, der ein kompetenzorientiertes, begleitetes Lernen fokussiert – und damit ein wesentliches Grundprinzip des GAB-Lernverständnisses.

Vom ersten Anlauf zum gangbaren Projekt

Aus diesem Gespräch resultierte zunächst ein Angebot, in dem wir Pflegefachpersonen, Praxisanleitende und Vertreter:innen aus den Seminaren bei der Entwicklung von Arbeits- und Lernaufgaben begleiten wollten. Dieses ließ sich aber aus Kostengründen nicht realisieren.

Einige Zeit später kam die Geschäftsführung des Altenheimes wieder auf uns zu und fragte, ob wir ein Projektteam aus Praxisanleitenden und einer Lehrkraft aus der Pflegeschule bei der Entwicklung eines Ausbildungshandbuchs begleiten könnten. Wir sagten zu. Freilich, ohne zu diesem Zeitpunkt zu ahnen, was da auf uns zukommen sollte...



Entwicklungsprozesse haben oft Ihre ganz eigene Logik



Irrungen, Wirrungen

In den ersten drei Workshops klärten wir gemeinsam das neue Lernverständnis in der generalistischen Pflegeausbildung. Wir arbeiteten die Pflege-Spezifika der eigenen Einrichtung heraus, die im Ausbildungshandbuch berücksichtigt werden sollten. Und wir erstellten einen Plan, wie und in welcher Zeit wir zu den Arbeits- und Lernaufgaben kommen wollten. Was uns dabei aufhielt und bremste, war ein altbekanntes Phänomen in der Altenpflege: „Keine Zeit ist immer da“. Die Folge: Konstanz in der Personengruppe war nicht möglich. Das Corona-Virus machte diesem Wunsch endgültig den Garaus. Seine rasante Ausbreitung machte die Arbeit in Präsenz – insbesondere im hochsensiblen Bereich der Altenpflege – unmöglich.

Wir waren entsprechend ratlos. Damit waren wir sicherlich nicht die Einzigen. Allerdings sahen und sehen wir es immer noch als eine unserer Grundkompetenzen, uns auf Veränderungen einzustellen und uns zu fragen, wie es trotzdem gelingen kann: Wie können wir diese ausweglos scheinende Situation für alle Seiten gewinnbringend gestalten? Fakt war: Den Entwicklungspartner:innen würden wir in der angespannten Pandemie-Situation keine Zusatzarbeit zumuten können. Zugleich gingen wir davon aus, dass uns einige Projekte coronabedingt wegbrechen und wir Zeit und Kapazitäten gewinnen... Also strickten wir ein internes Projekt. Von diesem erhofften wir uns, eines Tages Praxisanleitende und Ausbildungsverantwortliche in der stationären und ambulanten Pflege von unserem Ansatz und dem daraus erarbeiteten Produkt überzeugen zu können und eine Nachfrage zu erzeugen. Ziel des internen Projekts war die Entwicklung praktikabler Arbeits- und Lernaufgaben, die den Anforderungen im Gesetz und dem Rahmenplan entsprechen: eine Grundstruktur für das Lernen in Echtsituationen anhand von realen Aufgaben, die das fordern, was gelernt werden soll. Die Partnerinnen, zwei Praxisanleiterinnen und eine Pflegepädagogin, sollten uns dabei fachlich beraten. Und sie sollten das Erarbeitete – die Begleitung des Lernens in Realsituationen – in ihrer Praxis erproben. So entstanden 10 Arbeits- und Lernaufga-

ben für den Orientierungseinsatz sowie ein Handbuch zum Lernverständnis und -ansatz und zur Organisation des Lernens in der Praxis.

Eine weitere Herausforderung war die Frage, wie die Praxisanleiter:innen auf den Bereichen mit dem neuen Lernansatz vertraut gemacht und auf die Aufgabe, die Auszubildenden in ihrem Lernen zu begleiten, vorbereitet werden. Dafür war bereits im Herbst 2020 eine Fortbildung geplant, die aber von der zweiten Coronawelle weggespült worden war. So entstand die Idee, dass wir unsere Entwicklungspartner:innen darin unterstützen, selbst einen solchen Teamtag abzuhalten.

Rubikon

In den regelmäßigen Online-jours-fixes wurde immer deutlicher, dass es gar nicht so einfach war, Vertrauen in das erfahrungsgelentete Lernen zu entwickeln und das eigene Selbstverständnis als Anleiterin zugunsten einer Begleiterin von Lernprozessen bei den Auszubildenden zu verändern. Zum Jahresende 2020/21 erreichten wir einen Tiefpunkt. Die Rückmeldungen lauteten: Der Lernansatz sei nicht praktikabel, man könne Auszubildenden nicht Aufgaben übergeben, bei denen etwas passieren könne, ohne vorher angeleitet und mit den Auszubildenden geübt zu haben. Zudem seien die Auszubildenden gar nicht selbständig genug und würden sich nicht in der vorgesehenen Weise vorbereiten. Auszubildende, deren Muttersprache nicht Deutsch sei, müssten zuerst das Lexikon befragen, um die Arbeits- und Lernaufgaben zu verstehen. Kurz gesagt: diese Art der Ausbildung sei zu gefährlich, zu zeitaufwändig und nicht praktikabel. Wir standen kurz davor aufzugeben.

Ein klärendes und vor allem offenes Gespräch im Februar 2021 brachte den Umschwung: Wir machen weiter!

(Lern-)Erträge

Seitdem sind je 12 Arbeits- und Lernaufgaben, bzw. Erkundungsaufgaben für Auszubildende im Pflichteinsatz des ersten Ausbildungsjahrs für drei unterschiedliche Zielgruppen entstanden: für Auszubildende des eigenen Hauses, für Auszubildende anderer Träger und für Auszubildende im ambulanten Dienst. Die Praxisanleiter:innen konnten sich darauf einlassen, mit den Arbeits- und Lernaufgaben zu arbeiten, und Auszubildende beim Lernen zu begleiten. Sie fanden ihren Weg, mit den Arbeits- und Lernaufgaben flexibel und zunehmend souverän umzugehen, machten sie sich zu eigen. Entsprechend wurde im letzten halben Jahr in der Einrichtung mit den unterschiedlichen Zielgruppen von Auszubildenden intensiv ausprobiert, diesmal mit Erfolg: Wir haben die Grundlage für eine moderne Ausbildung in der Generalistik geschaffen. Das Ausbildungsteam wird auf dieser Grundlage anhand des Rahmenausbildungsplans für die praktische Ausbildung selbständig weiterarbeiten und das, was nun vorliegt, weiterentwickeln für die beiden nächsten Ausbildungsjahre.

Es hat sich gelohnt, am Ball zu bleiben. Das „Erfolgsrezept“ lag darin, die eigene Ratlosigkeit nicht pandemisch werden zu lassen, sondern darüber zu sprechen. Sich intensiv zu bemühen, die Perspektiven, Anliegen und auch Sorgen zu verstehen, immer wieder die eigene Sichtweise zu erklären und gemeinsam den Möglichkeitsraum auszuloten war für uns die beste Immunisierung gegen Ratlosigkeit und ermöglichte uns, das interne Projekt mit einem runden Produkt abzuschließen.

Das Fazit der Praxisanleiter:innen in unserem Projekt:

„Es war ein Hin und Her... und am Ende immer die Frage „Ist das praktikabel – werde ich gut damit umgehen können in der Praxis?“ Und die Antwort ist: Ja. Kann ich! Und ich kann es ‚handeln‘ und ich kann es individuell flexibel anpassen für jeden Auszubildenden. Es geht nicht um Lückenlosigkeit und Perfektion, sondern um einen flexiblen Umgang mit den Aufgaben. Ich kann mir vorstellen, das auch noch in Jahren zu verwenden! Es ist wirklich was sehr Brauchbares! Ich kann es nur empfehlen.“

(Praxisanleiterin A)

„Einige Azubis fragen schon nach Arbeits- und Lernaufgaben für die anderen Bereiche, weil es dort zum Teil eben noch keine gibt!“

(Praxisanleiterin B)

GAB-Ansprechpartner:innen:

NICOLAS SCHRODE, SIGRID HEPTING



ANGEBOT

WIR BEGLEITEN AUSBILDUNGSEINRICHTUNGEN und Pflegefachschulen bei der berufspädagogischen Gestaltung, Organisation und Umsetzung von arbeitsintegrierten und kompetenzorientierten Lernprozessen:

WIR HABEN DAFÜR EIN UMFASSENDES, auf die Spezifika der jeweiligen Einrichtung adaptierbares und skalierbares Ausbildungskonzept für die generalistische Pflegeausbildung entwickelt (im Kern bestehend aus: Formulierungen konkreter Arbeits- und Lernaufgaben für alle vom Gesetzgeber geforderten Kompetenzen sowie Vorschläge und spezifische Werkzeuge für die Organisation des Lernens).

WIR QUALIFIZIEREN MULTIPLIKATOR:INNEN, die Praxisanleiter:innen in die berufspädagogische Begleitung des arbeitsintegrierten Lernens einführen können.

DIE BEGLEITUNG VON arbeitsintegrierten Lernprozessen erfordert für das Ausbildungspersonal oft ein Umlernen: weg von der Unterweisung, hin zur Lernprozessbegleitung. Gemeinsam mit den Einrichtungen werden Qualifizierungswege entwickelt, die die Akteur:innen der praktischen Ausbildung bei diesem Rollenwandel begleiten und sie mit wirksamen Ansätzen und Instrumenten zur Unterstützung der Lernprozesse der Auszubildenden ausstatten.

WIR BEGLEITEN PFLEGEINRICHTUNGEN bei der Gestaltung und Etablierung einer Lernkultur, die den Ansprüchen einer kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildung gerecht wird.

EINFÜHRUNG UND VERSTETIGUNG DES ARBEITSINTEGRIERTEN LERNENS erfordern eine angemessene Einbettung in Bezug auf Strukturen, Prozesse und Beziehungen. Wir begleiten entsprechende Organisationsentwicklungs- und Lernprozesse.

UNSER ANGEBOT haben wir in ständigen Feedbackschleifen mit Praxispartnern aus Pflegeeinrichtungen entwickelt, die ihre Ausbildung derzeit umstellen.

KONTAKTIEREN SIE UNS BEI INTERESSE UNTER
INFO@GAB-MUENCHEN.DE ODER NICO.SCHRODE@GAB-MUENCHEN.DE.
GEMEINSAM KÖNNEN WIR EIN MASSGESCHNEIDERTES ANGEBOT ERARBEITEN.

Frühbehandlung & Frühförderung digital?

EINE EXPEDITION



Im September ist die Expedition MEDEA im Zentrum für Frühbehandlung und Frühförderung (ZFF) Köln gestartet! Eine interdisziplinär zusammengesetzte Gruppe von 15 Kolleg:innen der dezentral organisierten Einrichtung hat sich auf den Weg gemacht, um mit (dem) Pioniergeist die digitale Welt gemeinsam zu erkunden. Den Rahmen dazu bildet die Frage: „Frühbehandlung und Frühförderung digital – (wie) geht das?“ Die Expedition MEDEA ist Teil des Projekts ‚ZFF digital‘, das im Rahmen des Programms ‚Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken‘ von der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW gefördert wird.

MEDEA steht für Medienkompetenz – erfahrungsgeleitet – arbeitsintegriert. Andrea Sager, die als interne Organisationsentwicklerin im ZFF tätig ist und die das Projekt angestoßen hat, bringt das Vorhaben wie folgt auf den Punkt: „Obwohl Frühförderung immer in erster Linie eine Face-to-Face-Leistung sein wird, glauben wir, dass digitale Formate für den Förderprozess eine hilfreiche Ergänzung sein können. Auf unserer Expedition erkunden wir, was auch digital funktioniert und welche Voraussetzungen es dafür braucht.“



Das Herzstück der MEDEA-Qualifizierung bilden individuelle und selbstorganisierte Expeditionsvorhaben der Teilnehmenden: Förderstunden und Elterngespräche online, unterschiedliche Formate der standortübergreifenden und interdisziplinären Teamarbeit wie auch die Elternberatung zum Medienumgang mit Kindern gehören zu den Themen, für die sich die Kolleg:innen entschieden haben. Online-Workshops, Lerngruppentreffen in thematischen Cluster-Gruppen sowie Erkundungsaufträge unterstützen das Vorhaben. Im kommenden Jahr werden in einem Reiserückblick die individuellen Lernerträge bilanziert.

Die Reise ist für das Zentrum für Frühbehandlung und Frühförderung Köln damit noch nicht zu Ende. Ziel ist es, die unterschiedlichen online-Formate zu evaluieren und da, wo das Digitale einen echten Mehrwert für die Arbeit darstellt, zu verstetigen. Zentrale Prüffrage ist hierbei: Wie können die Zugänge zu den Familien durch digitale Angebote zusätzlich unterstützt und bestmöglich erhalten und gestaltet werden?

Mehr zu MEDEA unter:

[HTTPS://DIGITAL-KOMPETENT-WERDEN.DE](https://digital-kompetent-werden.de)

GAB-Ansprechpartner:innen:

STEPHANIE JURASCHEK, NATHALIE KLEESTORFER-KIESSLING

Lernprozessbegleitung im Kontext von Rehabilitation und Integration

EIN VERSTETIGUNGSPROZESS NIMMT FAHRT AUF



Wie lässt sich Lernprozessbegleitung als methodischer Ansatz nachhaltig in der Bildungsorganisation verankern und verstetigen? An dieser Frage arbeitet die GAB München seit einiger Zeit mit den Verantwortlichen der INN-tegrativ, einem Berufsförderungswerk in Niedersachsen, eng zusammen.

Die INN-tegrativ steht für die berufliche Rehabilitation und Integration in den Arbeitsmarkt, unter anderem durch Berufsausbildung. Die GAB hat für INN-tegrativ 2016 eine erste Qualifizierung von Lernprozessbegleiter:innen im Bereich der Ausbildung angeboten. Die Lernprozessbegleiter:innen werden darin fit gemacht, Menschen zu begleiten, die sich einen Wiedereinstieg in den Beruf erarbeiten und dazu eine Ausbildung absolvieren. Seit 2019 wird die Qualifizierung der Lernprozessbegleiter:innen nun ausschließlich von vier internen Multiplikator:innen durchgeführt, die von der GAB begleitet werden. Im kommenden Jahr soll eine weitere Qualifizierungsreihe für Lernprozessbegleiter:innen durch die Multiplikator:innen starten, die noch einmal von Seiten der GAB unterstützt wird.

INN-tegrativ hat sich nun zur Aufgabe gemacht, die Etablierung der Lernprozessbegleitung durch einen Verstetigungsprozess in Zukunft noch nachhaltiger zu gestalten, weiter in der Organisation zu verankern und somit zur Entfaltung ihres vollen Potentials zu bringen. Dazu soll zum einen die Qualifizierungen mittelfristig komplett hausintern durchgeführt werden. Zum anderen soll die Lernprozessbegleitung wirksam mit anderen methodischen Ansätzen, z.B. dem Case Management verzahnt werden. Bereiche, die vorher stärker voneinander getrennt mit den Klient:innen der INN-tegrativ gearbeitet haben, werden hierbei dichter zusammengeführt und die verschiedenen Aktivitäten für und mit den Klient:innen bedarfsgerechter gestaltet.

Diesen Verstetigungsprozess unterstützt die GAB München mit Instrumenten des GAB-Verfahrens zur Qualitätssicherung und -entwicklung:

Zum Beispiel wurden mit der Unternehmensleitung und den Geschäftsbereichsleitungen Leitsätze erarbeitet, die Orientierung für Sinn und Anlass des Projekts „Lernprozessbegleitung“ geben. So sind alle im Boot, wissen, wohin die Reise geht und können das gemeinsame Vorhaben im vereinbarten Sinn unterstützen.

Mit Hilfe eines Vorgehenskonzepts wurde darüber hinaus beschrieben, wie die künftige Qualifizierung der Lernprozessbegleiter:innen aussehen wird: von der Rekrutierung, über die organisatorische Planung der Weiterbildung bis hin zu deren Durchführung.

Schließlich soll mit Hilfe von Instrumenten des kollegialen Lernens in Peergroups die Weiterentwicklung der für die Lernprozessbegleitung notwendigen Kompetenzen im Nachgang der Qualifizierung aktiv unterstützt werden.

Besonders interessant für uns ist an diesem Projekt die enge und innovative Verknüpfung zweier zentraler Ansätze der GAB-Arbeit: Die Lernprozessbegleitung und das GAB-Verfahren zur Qualitätssicherung- und -entwicklung. So können individuelle und organisationale Lernfragen aktiv zusammengedacht und miteinander verbunden werden.

GAB-Ansprechpartner: [FLORIAN MARTENS](#)



Kompetenzorientierte Ausbildung in der Pflege

AUSZUBILDENDE FÜHREN SELBSTÄNDIG EINE STATION

Das neue Pflegeberufegesetz bringt einen umfassenden Paradigmenwechsel in der Pflegeausbildung. Im Mittelpunkt steht dabei die kompetenzorientierte Ausbildung in der Praxis. Das Pflege-Bildungszentrum an der Filderklinik hat sich mit dem Projekt „Lernwege - Individuelles Lernen in der Pflegeausbildung ermöglichen“ auf den Weg gemacht und wird dabei von der GAB München begleitet und unterstützt.

Im Rahmen dieses Projekts wurde auf der internistischen Station der Filderklinik ein Praktikumseinsatz für die Pflegenden in Ausbildung (PiA) neu gedacht und neu gestaltet.

Die Ziele

In dem vierwöchigen Praxiseinsatz sollten vier PiA aus dem dritten Ausbildungsjahr die Pflege für zehn stationäre Patient:innen eigenverantwortlich übernehmen, sowie alle weiteren Aufgaben, die auf der Station anfallen. Begleitet wurden sie dabei von vier Praxisanleiterinnen, die in unterschiedlicher Besetzung vor Ort waren. Mit diesem Modellversuch wurden folgende Ziele verfolgt:

1. Die PiA übernehmen echte Verantwortung für Patient:innen und die Steuerung der Station. Sie werden dadurch selbständig und verantwortungsbewusst.
2. Die Auszubildenden erwerben neben der direkten Pflegekompetenz auch die dazugehörigen strategischen, planerischen und organisatorischen Kompetenzen, wie z. B. Prioritäten setzen, vernetzt denken, Zusammenhänge erkennen, Dokumentation, Zusammenarbeit mit Ärzten, etc.
3. Die Auszubildenden übernehmen Verantwortung für ihr eigenes Lernen, indem sie sich regelmäßig reflektieren und ihren Lernprozess mitgestalten.
4. Patient:innen und Angehörige erleben eine umfassende und verlässliche Versorgung und Behandlung.



Der Ablauf

Die vier PiA wurden am ersten Tag zunächst über die Rahmenbedingungen informiert und danach aufgefordert, einen Tagesablauf für die kommenden vier Wochen zu planen. Nachdem sie den Ablauf vorgestellt und mit den Praxisanleiterinnen besprochen hatten, erhielten sie Informationen zu zehn Patient:innen (zwei bis drei pro PiA), deren Pflege sie ab dem nächsten Tag eigenverantwortlich übernehmen sollten. Sie informierten sich über die Krankheitsbilder und überlegten, wie sie die Pflege konkret durchführen wollten. Danach stellten sie den Praxisanleiterinnen ihre Ergebnisse vor und erhielten Feedback. Die Praxisanleiterinnen ergänzten und gaben bei Bedarf weitere Rechercheaufgaben zur fachlichen Vertiefung. Sobald sich die PiA auf diesem Weg ausreichend vorbereitet hatten, erhielten sie die Freigabe für die geplanten Pfllegetätigkeiten am nächsten Tag.

Die Begeisterung der PiA über diese Vorgehensweise war groß. Sie freuten sich sehr, dass sie endlich mal loslegen durften und so viel Verantwortung und Gestaltungsspielraum bekamen. Sie waren auch sehr stolz auf das Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wurde. Gleichzeitig erlebten sie eine große Herausforderung und stellenweise auch Überforderung. Aber da sie wussten, dass die Praxisanleiterinnen auch weiterhin ständig in der Nähe sein würden, fühlten sie sich der Herausforderung gewachsen. Ab dem zweiten Tag übernahmen die PiA dann selbständig die Pflege „ihrer“ Patient:innen. Die Praxisanleiterinnen hielten sich im Hintergrund, standen aber jederzeit für Fragen zur Verfügung. Sie griffen auch ein, wenn etwas schief zu gehen drohte, denn das Patientenwohl hatte zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität! Der zweite Tag verlief nicht ohne Stress und Anspannung. Das galt sowohl für die PiA als auch für die Praxisanleiterinnen. Letztere mussten sich permanent fragen: Wie kann ich die PiA selbständig arbeiten lassen und gleichzeitig in jedem Moment das Patientenwohl gewährleisten? Wie kann ich die PiA unterstützen, ohne sie in ihrer Selbständigkeit einzuschränken? Wie kann ich ihnen so viel Freiheit wie möglich und so viel Struktur wie nötig geben?

Danach wurde es von Tag zu Tag besser. Die Praxisanleiterinnen konnten jeden Tag neue Lernfortschritte beobachten. Die PiA entwickelten Strukturen, gewannen an Überblick dazu und stellten Zusammenhänge her. Fachliche Hintergründe erarbeiteten sie weitgehend selbständig, konnten sich aber bei Fragen jederzeit an die Praxisanleiterinnen wenden. Auch baten sie die Praxisanleiterinnen gelegentlich um mehr Zurückhaltung. Sie sollten sich nicht so viel einmischen und sie mehr selber denken lassen.

Das Feedback

Am Ende zogen die vier PiA ein sehr positives Fazit:

„Ich bin sehr positiv überrascht. Ich finde es gut, dass wir das Projekt mitmachen durften und die Praxisanleiterinnen wirklich da waren. Anfang der ersten Woche war es natürlich ein bisschen chaotisch, aber wir haben es gut gemeistert. Mir macht es sehr viel Spaß, die Aufgaben zu erledigen. Weil ich selbständiger arbeite. Und weil ich 100% weiß, wie es meinen Patienten geht. Ich bekomme das jetzt richtig mit, viel mehr als früher, wo die Examinierten alles Wichtige gemacht haben.“

„Es ist sehr viel Verantwortung. Ich fand es wirklich toll, dass ihr uns das machen lasst, aber gleichzeitig will ich das auch.“

„Mein Lernhighlight: Selbstorganisation und Dokumentation.“

„Es macht Spaß auf der LAG zu arbeiten“

Auch die Praxisanleiterinnen waren sehr zufrieden. Sie waren beeindruckt, wie schnell die PiA lernten und wie selbstständig und verantwortungsvoll sie arbeiteten. Gleichzeitig waren sie etwas betroffen, welche wichtige Bedeutung das Erleben von Verantwortung für die Entwicklung der PiA hat und wie sehr sie dies bisher unterschätzt hatten.

GAB-Ansprechpartner:innen:

ANGELIKA DUFTER-WEIS, JOST BUSCHMEYER



Den Generationenwechsel in der Organisation gestalten

NETZWERKTREFFEN 2021 FÜR ANWENDER:INNEN DES GAB-VERFAHRENS

In unseren Seminaren und Workshops wie auch in der Inhouse-Begleitung hören wir immer wieder über gelungene und herausfordernde Situationen in der Gestaltung des Generationenwechsels innerhalb von Organisationen. Auch wir in der GAB erleben, dass langjährige Kolleg:innen in den Ruhestand gehen und das verbleibende GAB-Team neue oder zusätzliche Aufgaben übernimmt. Diese Wahrnehmungen haben wir zum Anlass genommen, das diesjährige Netzwerktreffen zum GAB-Verfahren diesem Schwerpunkt zu widmen. So haben sich Kolleg:innen aus unterschiedlichen sozialen und pädagogischen Einrichtungen vom 24. und 25.09.2021 in Loheland zum Thema „Generationenwechsel in der Organisation“ ausgetauscht.

Wenn eine langjährige Führungskraft oder eine ganze Gruppe prägender Kolleg:innen die Organisation oder das Team verlassen und neue Menschen die Aufgaben übernehmen sollen, stehen zusätzliche Aufgaben an: Wie können wir die Übergabe gestalten – für die, die gehen und die, die bleiben oder auch neu dazu kommen? Wie und in welchen Schritten können (neue) Kolleg:innen Aufgaben übernehmen? Wo ist Kontinuität gefragt und wo darf oder muss Neues entstehen?

Die Gestaltung eines Übergangsprozesses ist facettenreich, das wurde auch während des Netzwerktreffens deutlich. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er von den Beteiligten häufig als intensive Veränderung erlebt wird. Aufgaben und Funktionen loszulassen und zu ergreifen kann zudem von sich scheinbar widersprechenden Gefühlen begleitet werden: Wird das, was mir in der Arbeit

mit den Klient:innen wichtig war, weitergelebt? Wie halte ich es aus, wenn ich wahrnehme, dass „die Neuen“ bestimmte Dinge vielleicht sogar besser machen als ich? Trauer, Freude, Mut und Verzagttheit, Hilflosigkeit und Freiheitsgefühle, Zutrauen/Vertrauen und Misstrauen, Skepsis, Zuversicht, Abschiedsschmerz und Freude über das Neue. Dieses ganze Potpourri an Gefühlen kann nicht nur bei den Abschied nehmenden und verbleibenden Kolleg:innen auftreten, sondern auch bei den Klient:innen und Klienten und deren Angehörigen sowie bei den Kolleg:innen, die bleiben und bei denen, die neu in das Team hinzukommen.

Als sehr hilfreich hat sich beim Netzwerktreffen erwiesen, mit einem thematischen Dialog „Vertrauen und Zutrauen beim Abschied und Neubeginn“ in das Thema einzusteigen. Um die unterschiedlichen Ebenen des Erlebens, die das Thema begleiten, weiter einzubeziehen, gestaltete Florian Martens eine künstlerische Übung, in der wir erleben konnten, wie es ist, wenn das eigene Werk einfach von jemand anderem übernommen und weiter ausgestaltet wird. Und wie es ist, wenn wir noch mitgeben können, was erhalten bleiben soll, weil es uns wichtig ist. Mit Ruth Slomski schauten wir biografisch zurück auf einen gelungenen Abschied: Was hatte zum Gelingen beigetragen? Wie haben wir und die Kolleg:innen es geschafft, dass es gut geworden ist? Welche Herausforderungen und Aufgaben auf die Beteiligten und Betroffenen zukommen, haben wir mit Sigrid Hepting vertieft. Als Hintergrundmuster dienten die Teamentwicklungsphasen beim Generationenwechsel. Wir machten uns auf Ideensuche nach Gestaltungsmöglichkeiten zu folgenden Fragen:



Wenn prägende Führungskräfte oder eine ganze Gruppe prägender Kolleg:innen den Bereich/die Einrichtung/das Team verlassen:

- Vor welchen Herausforderungen steht/stehen die Abschiednehmende Führungskraft/die Kolleg:innen?
- Welche Herausforderungen gibt es in den verbleibenden Teams, wenn die Führungskraft/die Kolleg:innen Abschied nehmen?
- Wie kann der Übergang gestaltet werden?
- Wie gestalten wir einen würdigen Abschied?
- Was brauchen neue Kolleg:innen und Führungskräfte, um die neuen Aufgaben ergreifen zu können?
- Was können die verbleibenden Führungskräfte/Kolleg:innen zum Gelingen beitragen?
- Welche Instrumente stellt das GAB-Verfahren zur Gestaltung zur Verfügung?
- Wie kann der/die Qualitätskoordinator:in der Organisation den Übergang unterstützen?
- Wie können die Klient:innen und Angehörigen einbezogen werden? Was müssen wir diesbezüglich bedenken?

Das Fazit des Netzwerktreffens: Das Gelingen eines Generationenwechsels hängt davon ab, inwieweit ein Übergangsprozess ermöglicht wird, in dem neben den Strukturen, Aufgaben und Abläufen auch in besonderem Maße die Menschen in den Blick genommen werden im Gesamtsystem der Organisation. Gerne unterstützen wir Sie dabei!

GAB-Ansprechpartner:innen:

JOST BUSCHMEYER, SIGRID HEPTING, STEPHANIE JURASCHEK, FLORIAN MARTENS, RUTH SLOMSKI



Abschiedsrituale können auch durch den Magen gehen – Verabschiedung von Claudia Munz aus der GAB München am 15.10.2021



Form nach der Übergabe

Berufspädagogische Essenzen für die Praxis

NEUE REIHE „ESSENTIALS AUS- UND WEITERBILDUNGSPÄDAGOG:IN“
IST IM WBV VERLAG ERSCHIENEN!

Wir haben unsere berufspädagogische Expertise und wesentlichen Erkenntnisse unserer langjährigen Forschungsarbeit für das praktische Umsetzen in der Berufsbildungsarbeit auf den Punkt gebracht und in ein neues Gewand gekleidet. Daraus entstanden ist die

REIHE ESSENTIALS AUS- UND WEITERBILDUNGSPÄDAGOG:IN.



Diese Reihe erweitert die berufspädagogische Praxis von Aus- und Weiterbildner:innen mit aktuellen (Lern-)Theorien, wissenschaftlichen Erkenntnissen und modernen berufspädagogischen Ansätzen. Die Titel der einzelnen Bände verraten schon, worum es jeweils geht: Was sind die Grundlagen der Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktbewältigung in der Begleitung von Lernenden? Wie lassen sich Lehrveranstaltungen in Lernveranstaltungen wandeln? Wie lassen sich moderne Lern- und Motivationstheorien auf berufspädagogisches Handeln anwenden? Wir legen in dieser Reihe einen besonderen Fokus darauf, anhand von Beispielen aus der Aus- und Weiterbildungsarbeit konkrete Umsetzungsimpulse für die Arbeitspraxis von Aus- und Weiterbildner:innen zu geben.

Wichtig ist uns auch, dass diese Bände zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Hierfür sind die zentralen Themen der Aufstiegsfortbildungen Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog:in bzw. Gepr. Berufspädagog:in auf den Punkt gebracht und prüfungsrelevantes Wissen praxisorientiert dargestellt.

Die Bände bereichern damit auch unser Bildungsprogramm. Teilnehmende unserer Module erhalten die Essentials als Teil ihrer Fortbildung.

Folgende Bände sind ab sofort über den Buchhandel oder als E-Book bei wbv.de verfügbar:



Lern- und motivationstheoretische Hintergründe

Welche Bedeutung haben Theorien für das berufspädagogische Handeln? Der Band bietet kompaktes Prüfungswissen zu Lern- und Motivationstheorien für die Aufstiegsfortbildung im Bereich Aus- und Weiterbildungspädagogik. Diese Fundierung ermöglicht neue berufspädagogische Perspektiven und gibt Impulse für das eigene Handeln. In diesem Band findet sich eine Vielfalt berufspädagogischer Begründungen, die insbesondere beim Erstellen der Projektarbeit im Rahmen der Aufstiegsfortbildung zum/zur Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog:in relevant sind.

Lern- und motivationstheoretische Hintergründe

Ein Fundus für berufspädagogische Begründungen

120 Seiten, Bielefeld 2021, 19,90 Euro

ISBN 978-3-7639-6257-0, Artikel-Nr. 6004830



Lernschwierigkeit oder Lernchance?

Welche Bedeutung haben herausfordernde Situationen für das Lernen? Im Mittelpunkt stehen Situationen und Phänomene, die das Lernen blockieren, verbunden mit der Frage, wie Lernbegleiter:innen junge Menschen mit Lernschwierigkeiten unterstützen können. Der Band bietet eine kompakte Aufbereitung des Prüfungswissens zu Schwierigkeiten und Chancen des Lernens, das für die IHK-Aufstiegsfortbildung im Bereich Aus- und Weiterbildungspädagogik relevant ist.

Lernschwierigkeit oder Lernchance?

Lernen in herausfordernden Situationen begleiten

60 Seiten, Bielefeld 2021, 19,90 Euro

ISBN 978-3-7639-6258-7, Artikel-Nr. 6004831

Als E-Book bei wbv.de



Gesprächsführung in der Lernprozessbegleitung

Wie können Gespräche lernförderlich geführt werden? Ausgehend von der Tatsache, dass alle pädagogischen Berufe auch Kommunikationsberufe sind, pointiert und beleuchtet der Band ausgewählte Grundlagen der Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktbewältigung, die für die Arbeit im Bereich der Aus- und Weiterbildungspädagogik besondere Wirkung entfalten. Darüber hinaus bereitet er Inhalte der Fortbildungsberufe Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog:in/Berufspädagog:in studiengerecht auf. Im Mittelpunkt stehen Ansätze, Impulse und Anhaltspunkte für eine dialogische Haltung von Lernbegleiter:innen in Lerngesprächen.

Gesprächsführung in der Lernprozessbegleitung

Lerngespräche kompetenzorientiert führen

108 Seiten, Bielefeld 2021, 19,90 Euro

ISBN 978-3-7639-6227-3, Artikel-Nr. 6004813



Von der Lehr- zur Lernveranstaltung

Wenn sich Lehrveranstaltungen in Lernveranstaltungen wandeln, rücken die Lernenden und ihre Handlungskompetenzen in den Fokus. In einem konstruktivistischen Lernansatz werden die Lehrenden zu Lernprozessbegleitenden. Dieser Band stellt anschaulich dar, wie kompetenzorientierte Lernveranstaltungen vorbereitet und durchgeführt werden können und wie der Transfer des Gelernten in die Praxis gelingt. Er bietet Grundlagenwissen für die Aufstiegsfortbildung im Bereich Aus- und Weiterbildungspädagogik. Prüfungsrelevante Themen sind in einer Übersicht zusammengefasst, berufspädagogische Fachbegriffe werden in einem zugehörigen Online-Glossar kurz und präzise erklärt.

Von der Lehr- zur Lernveranstaltung

Seminare, Workshops und Unterricht kompetenzorientiert gestalten

160 Seiten, Bielefeld 2021, 19,90 Euro

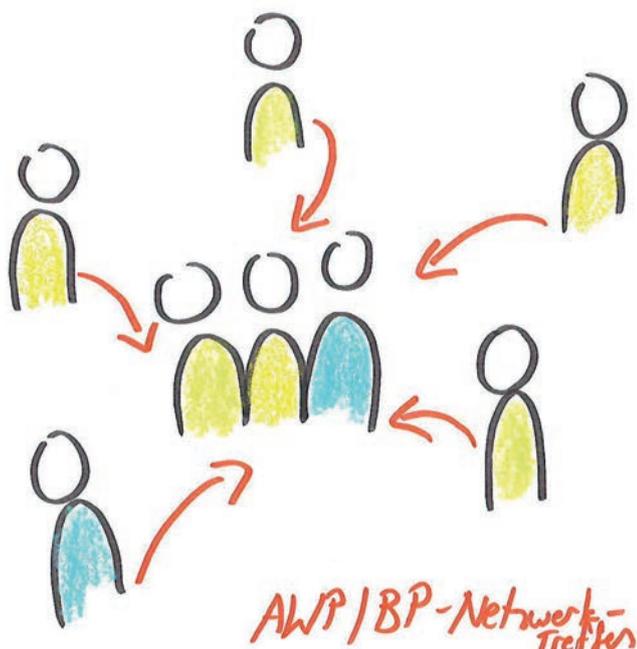
ISBN 978-3-7639-6256-3, Artikelnummer 6004829

Netzwerken, Lernen, Entwickeln

DIGITALE KURSANGEBOTE BEREICHERN DAS BERUFSBILDUNGSBILDUNGSPROGRAMM DER GAB

Wir haben in den vergangenen zwei Jahren nicht nur verstärkt unsere Seminar- und Workshopkonzepte überarbeitet und sie mit Blick auf die Frage nach mehr Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Lernenden auf den Prüfstand gestellt. Wir haben auch neue digitale Kursangebote entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

Hier bekommen Sie einen Einblick in unsere Werkstattarbeit:



Meet-Up Berufsbildung – online Austausch zu berufspädagogischen Fragestellungen

Mit der Idee, einen digitalen Raum für den regelmäßigen Austausch von Aus- und Weiterbildner:innen, zu den berufspädagogischen Herausforderungen unserer Zeit zu gestalten, haben wir unser Meet-Up Berufsbildung an den Start gebracht. Die Teilnehmenden finden in regelmäßigen 3-stündigen online-Treffen Raum zum Austauschen und zum Netzwerken. Darüber hinaus steht bei jedem Treffen ein Thema im Zentrum, das die Teilnehmenden im Vorfeld einbringen. Zu diesem Thema arbeiten wir praxis- und handlungsorientiert, diskutieren und entwickeln gemeinsam Ideen und Inspirationen für die Bildungsarbeit.

Die ersten drei Treffen haben erfolgreich stattgefunden. Die Teilnehmenden schätzen den gemeinsamen co-kreativen Prozess, aus dem sie Anregungen für ihren Arbeitsalltag mitnehmen.

Die Themen für die Meet-Ups im neuen Jahr stehen bereits fest:

- **22.02.2022**
Recruiting und Onboarding von Auszubildenden – Herausforderungen in Zeiten des Nachwuchsmangels
- **31.05.2022**
Selbstorganisiert, hybrid, digital – Wie kann „Lernen in der Zukunft“ aussehen?
- **21.09.2022**
Lernbegleiter:innen der Zukunft – Was verändert sich? Welche Kompetenzen brauchen wir?

Hacks für Führungskräfte im Kurzworkshop – Vom individuellen Lernen zur Innovation im Unternehmen!

In unserem Hack für Führungskräfte kommen wir in 1,5 Stunden mit Entscheidern für Qualifizierung und Aus- und Weiterbildung in Kontakt. Gemeinsam mit ihnen nähern wir uns den strategischen Fragen der Mitarbeiterentwicklung in Unternehmen. Im Zentrum steht beispielsweise: Wie kann die Qualifizierung einzelner Mitarbeitenden gleichzeitig ein Lernprozess für das gesamte Team werden? Wie kann ich mit der Qualifizierung meiner Mitarbeitenden zur Organisationsentwicklung beitragen? Welche Rahmenbedingungen für das Lernen sind förderlich, um aus einer individuellen Qualifizierung eine echte Innovation im Unternehmen entstehen zu lassen?

Dabei diskutieren wir nicht nur über mögliche Ansätze, sondern geben den Teilnehmenden praktische Tipps an die Hand, die sie gleich in der Praxis ausprobieren können.

Führungskräfte geben die Rückmeldung: „Es war hilfreich, direkt mit der GAB in Kontakt zu sein, um zu erfahren, wie hier in den Workshops und Seminaren gearbeitet wird. Jetzt kann ich meine Mitarbeiterin bei der Auswahl ihrer Projektthemen für das Modul nicht nur unterstützen, sondern wir können gezielt überlegen, welche Projekte auch aus Unternehmenssicht wichtig sind. So kann organisationales Lernen entstehen.“

GAB Sprint

Wir haben auch unsere Beratung an digitale, agile Lernformen angepasst und bieten Kunden hierfür einen GAB Sprint an. In diesem Format kommen zwei bis drei Berater:innen der GAB sowie zwei bis drei Mitarbeitende des Kunden in einem 1,5-stündigen online-Treffen zusammen und entwickeln in einem Brainstorming konzentriert und fokussiert erste Lösungsansätze zu vom Kunden eingebrachten Themen und Fragestellungen der Personal- und Organisationsentwicklung.



Eine Kundin stellt im Anschluss an den GAB Sprint fest: „Es ist begeistert zu sehen, wie in diesem zeitlich begrenzten Format im Austausch neue Impulse und Ideen entstehen. Das Gespräch hat zur Entwicklung weiterer Fragen beigetragen und wir wissen nun, welches unsere Hausaufgaben zur Vorbereitung einer Zusammenarbeit mit der GAB sind.“

Online Kurs „Lernprozesse digital gestalten“ – Präsenz ist jetzt Online!

An vielfältigen Stellen ist vor allem auch während der Corona-Pandemie sichtbar und spürbar geworden, dass viele Aus- und Weiterbildner:innen aktuell vor der Herausforderung stehen, ihre Bildungsarbeit mehr und mehr in digitale Formate zu übertragen. Wie lassen sich aber digitale Trainings und Workshops

kompetenzorientiert gestalten? Und wie kann auch digitales Lernen an der Art und Weise ausgerichtet werden, „wie wir als Menschen lernen“? Im Online-Kurs „Präsenz ist jetzt online“ unterstützen wir unsere Teilnehmenden, praxisorientiert auf diese Fragen die passenden Antworten zu finden. Teilnehmende durchlaufen einen individuellen, digital gestützten Lernprozess, in dem sie ein eigenes Projekt bearbeiten, direkt in der Praxis erproben und sich dazu in der Lerngruppe gemeinsam mit den begleitenden Trainer:innen reflektieren.

Die Durchführung in diesem Jahr hat gezeigt, welches Potenzial darin liegt, den Fokus auf die Gestaltung eines Kompetenzlernprozesses zu legen und diesen Fokus konsequent bei der Gestaltung digitaler Lernangebote beizubehalten.

WEITERE INFORMATIONEN ZU DEN ANGEBOTEN FINDEN SIE AUF UNSERER HOMEPAGE.



Zoi Natsiopoulou
Agile Coach, Mediator and Business Psychologist

Die letzten 3 Wochen hatte ich zum ersten Mal die Gelegenheit an einem Workshop der GAB München teilzunehmen. Es ging um das Thema "Lernprozesse digital gestalten". Danke für die sehr lehrreiche und inspirierende Zeit.

Ihr kombiniert wissenschaftlich fundierte Inhalte und Erkenntnisse mit viel Pragmatismus und Praxisnähe und unterstützt so den Transfer ins Tun. Das war wirklich toll gemacht und sehr besonders!

Quelle: LinkedIn



Thesen zum Lernen – „neu verfilmt“



Unser Booklet Thesen zum Lernen, in dem wir die Grundüberzeugungen rund um das Thema Lernen formuliert haben, die uns in unserer Arbeit leiten, erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit. Grund genug für uns, die Thesen noch einmal auf eine neue Art und Weise vorzustellen: Auf unserem YouTube-Kanal findet sich ein kleiner Film, in dem Kolleginnen und Kollegen der GAB die einzelnen Thesen und ihre Sichtweise dazu vorstellen. Vielleicht ist ja auch für Sie der eine oder andere interessante Gedanke dabei – uns hat die Produktion des Films auf alle Fälle großen Spaß gemacht.



Unsere neue Reihe “Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in” ab sofort als Lernunterlage unserer Kurse

Wissenschaftlich fundiert und gleichzeitig praxisnah und konkret – diesem Anspruch folgen unsere Essential Aus- und Weiterbildungspädagoge:in, die in diesem Heft vorgestellt werden und die im wbv-Verlag erschienen sind. Bei der Erstellung dieser Unterlagen orientierten wir uns vor allem daran, wie wir Praktiker:innen der Aus- und Weiterbildung in ihrem Bestreben, kompetenzorientiertes Lernen in ihrem Bildungsbereich umzusetzen, möglichst gut unterstützen können. Diesem Ziel dienen ja auch unsere berufspädagogischen Qualifizierungsangebote. Gleichzeitig schaffen die Essentials auch eine gute Grundlage für Lernende, die die Prüfung zur/zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädago:in und zur/zum geprüften Berufspädagog:in ablegen wollen. Aus diesen beiden Gründen bereichern die Bände ab sofort unser Bildungsprogramm. Teilnehmende unserer Module erhalten die Essentials als Teil der Fortbildung.

Neues Angebot: Impuls-Workshop: Lernen in sozialen Arbeitsfeldern (Online)

Wie lernen wir eigentlich – in der Arbeit? Wie lernen Auszubildende, Praktikant:innen, neue Kolleg:innen und Mitarbeitende, die schon länger dabei sind?

Um diesen Fragen entlang Ihrer konkreten Fragen aus dem Arbeitsalltag auf die Spur zu kommen, haben wir ein neues online-Workshop-Angebot entwickelt, das es Ihnen ermöglicht, in einem Impulsworkshop (3 Stunden) und einem Erfahrungsaustausch (2 Stunden) mit Gleichgesinnten aus sozialen Arbeitsfeldern zusammenzukommen und gemeinsam zu lernen.

Thesen zur Kunst



Künstlerische Ansätze und Methoden spielen in der Bildungsarbeit der GAB München von Anfang an eine zentrale Rolle. Dabei ging es nie um „l'art pour l'art“ sondern immer um die Frage, was künstlerisches Handeln und die Auseinandersetzung mit Kunst zur Impulsierung der Arbeitswelt und zur Förderung von Lernprozessen beitragen kann.

Unter dem Titel „Kunst ist ein Entwicklungsbeschleuniger“ haben wir nun in 12 Thesen den Versuch unternommen, das Potential und das Vermögen von künstlerischen Ansätzen und Herangehensweisen für unsere Handlungsfelder auf den Punkt zu bringen.

Die Thesen können auf unserer Homepage heruntergeladen bzw. als Thesen-Heft bestellt werden. Wir freuen uns auf Ihre Resonanz.

Innovation unserer Berufsbildungsprogramms bietet maximale Flexibilität!

Bei der Qualifizierung zum/zur Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog:in und Berufspädagog:in erwartet Sie eine echte Innovation. Ab sofort können Sie entscheiden, ob Sie an den Modulen der Fortbildung digital oder in Präsenz teilnehmen möchten. Sie können für die Präsenzveranstaltungen weiterhin zwischen den Standorten München und Alfter wählen. Damit haben Sie ab sofort maximale Flexibilität in Ihrer Entscheidung. Aber nicht nur das! Besonderheit des Konzeptes ist es, dass wir Sie mit allen Lernenden unserer Kurse zusammenbringen in eine große Community – egal wie und von wo aus Sie teilnehmen. So profitieren Sie von einem branchenübergreifenden, bundesweiten Austausch aller Lernenden der Community. Mehr dazu finden Sie auch auf unserer Homepage. Dort erklären wir Ihnen in einem Erklärvideo den Aufbau der Fortbildung sowie Ihre Wahloptionen.



FORT- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE

DAS GAB-VERFAHREN – ANGEBOTE 2022

Workshop für Führungskräfte: Qualitätsmanagement mit dem GAB-Verfahren

Dieser Workshop bietet Führungskräften und Mitarbeitenden mit Führungsaufgaben einen systematischen und prägnanten Überblick über das GAB-Verfahren sowie dessen Anwendungsmöglichkeiten im Kontext von Führung.

2022 bieten wir dieses Seminar im Frühjahr in Hamburg und im Winter online an.

PRÄSENZWORKSHOP

TERMIN: 11.05.-13.05.2022

ORT: Hamburg

ONLINE-WORKSHOP

TERMINE: WS1: 13.10.-14.10.22

Lerngruppentreffen: 24.10.22

WS2: 14.11. - 15.11.22



Weiterbildung zum/zur Qualitäts-Koordinator:in nach dem GAB-Verfahren

Die Weiterbildung zur Qualitätskoordinator:in unterstützt Sie, in Ihrer Einrichtung ein systematisches Qualitätsmanagement nach dem GAB-Verfahren aufzubauen und zu pflegen.

In vier praxisorientierten Einheiten à drei Tagen ergänzt um drei Online-Treffen (à 2 Stunden) zwischen den Workshops lernen Sie das GAB-Verfahren von A bis Z kennen. Dabei sind der Austausch und das Kollegiale Lernen zentrale Elemente der Weiterbildung. Ein von Ihnen gewähltes Praxisprojekt bildet außerdem die Klammer zwischen den einzelnen Workshops und stellt sicher, dass das Gelernte bereits während der Weiterbildung angewendet werden kann.

TERMINE: 13.6.-15.6.2022 | 20.9.-22.9.2022 | 22.11.-24.11.2022 |
01.03.-03.03.2023

ORT: Loheland/Künzell





Online-Treffpunkt GAB-Verfahren

Erfahrungsaustausch für Anwender:innen des GAB-Verfahrens
 Sie arbeiten in Ihrer Einrichtung bereits mit dem GAB-Verfahren? Anwender:innen des GAB-Verfahrens tauschen sich beim Online-Erfahrungsaustausch zu Fragen aus dem Arbeitsalltag rund um das GAB-Verfahren aus. Sie lernen voneinander und vernetzen sich mit anderen Anwender:innen und Einrichtungen. So können Sie an die Erfahrungen aus den Seminaren rund um das GAB-Verfahren anknüpfen. Ähnlich wie vor Ort arbeiten wir im Plenum und in unterschiedlichen Kleingruppenformaten und sorgen dafür, dass auch die soziale Komponente Platz hat. In 2022 gibt es zwei Gelegenheiten, beim Online-Treffpunkt dabei zu sein!

TERMIN 1: 09.03.2022

Ein Blick zurück nach vorn:

QM unter Corona-Bedingungen und dann?

Was haben wir gelernt und was trägt uns in die Zukunft?

TERMIN 2: 25.10.2022

Kollegiales Lernen – Online? (Wie) geht das?

Impuls-Workshop: Lernen in sozialen Arbeitsfeldern (Online)

In diesem Workshop kommen wir dem Eigensinn von Lernen auf die Spur. Anhand Ihrer Praxisbeispiele entwickeln wir Ideen, wie Lernen in der Arbeit unterstützt werden kann. Dahinter steckt die Idee, dass die Arbeitsprozesse selbst zum Lernen genutzt werden können. Der Erkenntnis folgend: "Man lernt zu tun, was man noch nicht kann, in dem man tut was man noch nicht kann." Um dies gut zu begleiten und arbeitsintegrierte Lernprozesse zum Lernerfolg zu führen, hat sich der Ansatz der Lernbegleitung bewährt.

Wir geben Ihnen Anregungen aus unserer langjährigen Arbeit mit dem Ansatz der Lernbegleitung. Sie haben dann die Gelegenheit etwas aus dem Workshop in Ihrem Arbeitsalltag auszuprobieren. Nach einigen Wochen treffen wir uns noch einmal, um Ihre Erfahrungen aufzugreifen und Fragen zu klären.

TERMIN: 21.03.2022 | 05.05.2022



Basisseminar Moderation von Praxisüberprüfungen und Handlungsleitlinien

Qualität lässt sich nur entwickeln, wenn man sich immer wieder gemeinsam darüber verständigt, was im eigenen Arbeitsbereich „gute Arbeit“ ist und, ob ein gemeinsames Verständnis über die zentralen Arbeitsaufgaben gegeben ist. Diese Verständigung gelingt besser, wenn sie moderiert wird. Das Moderieren von Praxisüberprüfungen und Handlungsleitlinien ist deshalb ein zentrales Element der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung nach dem GAB-Verfahren. In diesem Workshop bekommen Sie einen ersten Überblick über das GAB-Verfahren. Sie vertiefen die Instrumente Handlungsleitlinie und Praxisüberprüfung und lernen die Aufgaben als Moderator:in kennen. Im Zentrum steht das praktische Tun, indem wir das Moderieren anhand von praktischen Beispielen üben und reflektieren.

TERMIN: 27.09.-29.09.2022

ORT: Loheland/Künzell



Berufspädagogische Fort- und Weiterbildungsangebote der GAB München

An den Standorten München und Alfter bei Bonn bieten wir eine Qualifizierung zum/zur Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagog:in und eine Begleitung im selbstorganisierten Lernen zum/zur Geprüften Berufspädagog:in an. Streben Sie keinen IHK-Abschluss an, können Sie auch an einzelnen Seminaren teilnehmen. Voraussetzung dafür ist der Besuch des Basisseminars: **Lernen geht auch anders!** Neu ab diesem Jahr: Sie können nicht nur zwischen den Durchführungsstandorten München und Alfter wählen. Wir bieten ab sofort alle Module auch online an.

LERNEN SIE UNS UND UNSERE BERUFSPÄDAGOGISCHEN BILDUNGSANGEBOTE KENNEN!

Schnupperworkshops:

München: 01.4.2022

Alfter: 12.2.2022

Online: 17.03.2022 | 03.05.2022



GEPR. AUS- UND WEITERBILDUNGSPÄDAGOGE*IN



1. Modul: Lernen geht auch anders!

Kompetenzorientiertes Lernen selbst erleben und verstehen

Dieses Modul handelt vom Lernen und seinen Hintergründen. Es setzt damit nicht nur den Rahmen, wie wir Lernen, sondern lässt Sie Ihr eigenes Lernen erleben, Ihre Lernzone erkunden und reflektieren. Abschließend werfen wir einen Blick auf die theoretischen Hintergründe von kompetenzorientiertem Lernen, auf den beruflichen (Bildungs-)Alltag sowie auf Trends und Ansätze einer modernen beruflichen Bildung.

MÜNCHEN: 20.6.-22.6.2022

ALFTER: 09.6.-11.6.2022

ONLINE: 23.6.-25.6.2022



2. Modul: Lernprozessbegleitung

Kompetenzorientiertes Lernen in der Echtarbeit

Arbeitsprozesse als Lernprozesse nutzen, das hört sich nach einem vielversprechenden Ansatz in der beruflichen Bildung an. Die Frage ist: Wie können die Lern-Potenziale darin optimal genutzt werden? In diesem Modul lernen Sie das Konzept der Lernprozessbegleitung der GAB kennen und setzen es in ihrer beruflichen Praxis um. Damit verfügen Sie über ein systematisches und zugleich individuelles Vorgehen, um Lernende optimal beim arbeitsintegrierten Lernen zu unterstützen.

MÜNCHEN: 9.9.-10.9.2022 | 11.10.-12.10.2022 | 17.11.-18.11.2022 | 16.12.-17.12.2022

ALFTER: 9.9.-10.9.2022 | 30.09.-01.10.2022 | 18.11.-19.11.2022 | 16.12.-17.12.2022

ONLINE: 9.9.-10.9.2022 | 25.10.-26.10.2022 | 25.11.-26.11.2022 | 16.12.-17.12.2022



3. Modul: Von der Lehr- zur Lernveranstaltung

Kompetenzorientiertes Lernen für Seminare,
Workshops und Unterricht

In diesem Modul erfahren Sie durch eigenes Tun, wie Seminar- und Unterrichtssituationen gestaltet werden können, um Handlungskompetenzen gezielt und nachhaltig zu fördern und wie dabei das Interesse und die Lust am Lernen geweckt werden können.

MÜNCHEN: 20.1.-21.1.2023 | 7.3.-8.3.2023 | 21.4.-22.4.2023
ALFTER: 20.1.-21.1.2023 | 17.3.-18.3.2023 | 21.4.-22.4.2023
Online 20.1.-21.1.2023 | 10.3.-11.3.2023 | 21.4.-22.4.2023



4. Modul: Planungsprozesse in der beruflichen Bildung

Kompetenzorientiertes Lernen in Organisationen verankern

Für eine erfolgreiche Aus- und Weiterbildung kommt es nicht nur darauf an, den eigentlichen Lernprozess optimal zu gestalten und zu begleiten. Es braucht auch eine Steuerung der Wirtschaftlichkeit, Effektivität und Effizienz der Bildungsprozesse. Dieses Modul bietet einen Einblick in die Planungsaufgaben des betrieblichen Bildungswesens und befähigt Sie, innovative Ansätze des Lernens in Ihrer Organisation zu verankern.

MÜNCHEN: 12.5.-13.5.2023 | 14.6.-15.6.2023 | 19.7.-20.7.2023 |
15.9.-16.9.2023
ALFTER: 12.5.-13.5.2023 | 23.6.-24.6.2023 | 4.8.-5.8.2023 |
15.9.-16.9.2023
ONLINE: 12.5.-13.5.2023 | 30.6.-1.7.2023 | 28.7.-29.7.2023 |
15.9.-16.9.2023



5. Modul: Modul Prüfungsvorbereitung zum/zur Aus- und Weiterbildungspädagog:in

Für Teilnehmer:innen aus den Seminaren

Nur für Teilnehmende der Fortbildung zum/zur Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog:in

MÜNCHEN: 9.12.2023 und 23.3.2024
ALFTER: 9.12.2023 und 23.3.2024
ONLINE: 9.12.2023 und 23.3.2024

GEPR. BERUFSPÄDAGOG:IN

Aufbauend auf der Qualifizierung zum AWP:

Kompetenzorientierung nachhaltig einführen, arbeitsintegrierte Lernprozesse aktiv umsetzen, eine fehlerfreundliche Lern- und Arbeitskultur schaffen sind Herausforderungen der „modernen“ Personalentwicklung. Meist bringen diese Themen einen umfassenden Organisationsentwicklungsprozess in den Gang. Teilnehmende dieses Moduls lernen genau hierfür Führung zu übernehmen und diesen Entwicklungsprozess nicht nur zu begleiten, sondern aktiv unter Beteiligung und Einbindung aller relevanten Akteure erfolgreich zu gestalten.

MÜNCHEN: 4.10.2023 | 21.10.2023 | 24.11.2023 | 26.1.-27.1.2024 |
22.3.2024
ALFTER: 4.10.2023 | 21.10.2023 | 24.11.2023 | 26.1.-27.1.2024 |
22.3.2024
ONLINE: 4.10.2023 | 21.10.2023 | 24.11.2023 | 26.1.-27.1.2024 |
22.3.2024

Vertiefungs-Seminare

Wir bieten verschiedene weiterführende Seminare an, z.B.: „Von der Prüfung zur Kompetenzfeststellung“, „Moderation in kompetenzorientierten Lernprozessen“, „Kunst ist ein Entwicklungsbeschleuniger“ und vieles mehr. Einen aktuellen Überblick über unsere Qualifizierungsangebote finden Sie unter:

WWW.AUSBILDER-WEITERBILDUNG.DE

Inhouse-Seminare: Prozessbegleitung und Beratung

Wir setzen an den spezifischen Bedarfen an, sowohl bei den Aus- und Weiterbildner:innen wie auch bei den Organisationen. Neben unseren offenen Seminaren bieten wir auch Inhouse-Seminare, Prozessbegleitungen und Beratungen an.

NÄHERE AUSKUNFT ÜBER DAS GAB-BÜRO.





Annegret Janssen

In diesem Jahr hat für unsere Kollegin Annegret Janssen ein neuer Lebensabschnitt begonnen. Sie verlässt die GAB nach nunmehr 13 Jahren. Im nun beginnenden Ruhestand wird sie sich auf Themen konzentrieren, für die während ihrer Tätigkeit im Support der GAB zu wenig Zeit war. Neben ihrer Arbeit bei der GAB hat sie eine Ausbildung zur Kunsttherapeutin gemacht. Dieser Leidenschaft zum künstlerisch inspirierten Arbeiten wird sie nun im „Ruhestand“ exklusiven Raum geben. Ihre neue Bühne ist das Haus der Eigenarbeit in München (www.hei-muenchen.de). Dort führt sie in ihrer Papierwerkstatt Schülerkurse durch und begleitet kunsthandwerklich interessierte Menschen bei der Erkundung des Mediums Papier.

Wir verdanken Annegret viel, weil sie mit Loyalität und Verlässlichkeit die zahlreichen Entwicklungsphasen der GAB begleitet und dazu beigetragen hat, dass das Backoffice der GAB zuverlässig funktioniert. In ihrem Aufgabenschwerpunkt Seminarorganisation war sie für viele angehende Berufspädagog:innen die erste Kontaktperson bei der GAB und zuverlässige Ansprechpartnerin.

Wir freuen uns sehr, dass das künstlerische Gestalten den Mittelpunkt in Annegrets neuem Lebensabschnitt darstellt. Ganz sicher werden wir uns noch häufig begegnen. Zum Beispiel anlässlich ihrer Bilderausstellung im HEI (Haus der Eigenarbeit), die am 25.03.2022 beginnt.

Claudia Munz

Eine GAB ohne Claudia Munz ist nicht denkbar! Daher sind wir sehr froh, dass sich der Abschied in kleinen Schritten vollzieht und sie uns auch weiterhin mit Tat und Rat zur Seite stehen wird. Und wer nun glaubt, die einfache Rechnung machen zu können: Weniger Arbeit in der GAB = also mehr Freizeit für: Schrebergarten, Kräuterkunde, Literatur etc., der hat Claudia da nicht mit eingerechnet. Während sich andere „Ruheständler“ neue Hobbys suchen, oder es einfach genießen, den Tag später zu starten, hat sich Claudia vorsorglich schon vor Beginn des „drohenden“ Ruhestandes mit neuen Projekten eingedeckt, in denen sie auch weiterhin wirksam werden kann: Die Schüler-Reparaturwerkstatt ist dabei ihr Herzensthema geworden.

Für viele von uns war sie schon immer Teil der GAB und hat diese wesentlich geprägt, sowohl was die Erarbeitung wichtiger Ansätze anbelangt wie z.B. den berufsbiographischen oder erfahrungsgeliteten Ansatz, als auch, was das Zusammenwirken in der GAB als verbundene Gemeinschaft betrifft. Claudia ist es gelungen, in die GAB hinein Gemeinschaft zu stiften, in der Überzeugung, dass man gemeinsam mehr schafft als allein und sie hat dies auch nach außen getragen. Sätze wie: Ein bisschen was geht immer! stehen dafür, dass auch unter widrigen Bedingungen immer ein Handlungsspielraum vorhanden ist, der genutzt werden kann. Und jeder, der mit Claudia schon mal Zug gefahren ist, weiß, dass es früher oder später in einem Gespräch über grundlegende Themen enden wird, gerne auch mit bis vor kurzem noch unbekanntem Mitreisenden.

Liebe Claudia, wir danken dir für Inspiration, Überzeugung und Tatkraft, die auch immer eine ordentliche Portion Pragmatismus beinhaltet hat!

Florian Gasch

Im Laufe des letzten Jahres ist unser Kollege Florian Gasch aus der GAB München ausgestiegen und hat sich berufsbiographisch neu orientiert.

Wir bekommen immer wieder Praktikumsanfragen bei der GAB, und oft müssen wir diese leider aus Mangel an passenden Aufgaben absagen. Dass uns aber nach so einer Absage gleich zwei befreundete Professorinnen intensiv nahelegten, diese Entscheidung noch mal zu überdenken, das hatten wir auch noch nicht erlebt. Was sollen wir sagen – sie hatten recht! Florian begann im Oktober 2011 bei uns zunächst als Praktikant und dann als studentischer Mitarbeiter und stieg nach Abschluss seines Masterstudiums als Mitarbeiter der GAB München voll ein.

Von Anfang an brachte er in unsere Arbeit drei grundlegende Fähigkeiten und Eigenschaften ein, mit denen er sich sehr schnell die Anerkennung und die offenen Herzen seiner Kolleginnen und Kollegen verdiente: Florians Haltung war immer von einer hohen Neugier und Lernfreude geprägt. Er probierte sich mit Freude aus, übernahm schnell wichtige Aufgaben, etwa in Forschungsprojekten, aber auch in der GAB-Gesamtorganisation und ging dabei oft eigene, überzeugende Wege. So wurde er schnell zu einer wichtigen Säule der GAB-Arbeit. Dabei zeichnete er sich gleichzeitig durch eine manchmal überraschende Bescheidenheit und persönliche Zurückhaltung aus, gab immer auch anderen den Raum, ohne sich selbst zu verstecken. Sein zentrales Geschenk an uns aber war die hohe Innovationskraft, mit der er neue Ideen in die GAB München trug, schnell zur Tat kam, neue Formate und Techniken ausprobierte und geduldig seine Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützte, ihm auf diesen Wegen zu folgen. Gerade bei der Frage, wie sich digitale Instrumente und Techniken für die Unterstützung kompetenzorientierter Lernprozesse sinnvoll und wirksam einsetzen lassen, war Florian zentraler Treiber unserer Weiterentwicklung – wir stünden ohne ihn nicht da, wo wir in dieser Frage heute stehen.

Aus unserer langjährigen Beschäftigung mit berufsbiographischen Fragestellungen wissen wir, dass es zum Leben eines Menschen gehört, immer wieder beruflich neue Wege zu gehen und sich neue Herausforderungen zu suchen. Selten ist uns diese Theorie in der Praxis so schwergefallen wie bei Florian. Wir danken ihm sehr herzlich für seine wichtigen Beiträge für unsere Arbeit und wünschen ihm auf seinem weiteren Lebensweg alles Gute – manchmal kreuzen sich berufliche Wege ja auch ein zweites Mal, gell Florian!



Berichte und Notizen aus der GAB.Werkstatt



ELISA HARTMANN beteiligte sich am 15. Mai 2021 an dem Symposium Digitalisierung der Schule für freie Entfaltung Schloss Tempelhof e.V. mit einem Beitrag zum Thema: Welche Kompetenzen braucht es für den Umgang mit digitalen Medien?

ANGELIKA DUFTER-WEIS, SIGRID HEPTING, NATHALIE KLEESTORFER-KIESSLING UND NICOLAS SCHRODE stellten am 16. November 2021 im Schnupperworkshop Kompetenzorientiert ausbilden in der generalistischen Pflegeausbildung die gemeinsam mit Praxispartnern aus der Pflege entwickelten Arbeits- und Lernaufgaben für den Orientierungseinsatz und den Pflichteinsatz im ersten Ausbildungsjahr für die generalistische Pflegeausbildung vor und berichteten von Umsetzungserfahrungen in der Veränderung von Ausbildungsprozessen in der Pflege.



Brater, Michael/ Schrode, Nicolas (2021):

On the synthesis of practical-vocational and scientific education in the context of science, profession, and competence development.

In: Rein, Volker/ Wildt, Johannes: Professional-Scientific Education Discourses, Perspectives, Implications and Options for Action for Science and educational Practice (Veröff. i. Vorber.)

Burger, Barbara (2021):

Lernen in Selbstlernarchitekturen in der Praxis.

In: Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (Hrsg.), Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. S. 464-476.

Burger, Barbara/ Juraschek, Stephanie (2021):

Beratung in einer Selbstlernarchitektur: Rolle und Anforderungen.

In: Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (Hrsg.), Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. S. 358-372

Burger, Barbara/ Buschmeyer, Jost/ Dufter-Weis, Angelika/ Hartmann, Elisa/ Horn, Kristina/ Kleestorfer-Kießling, Nathalie/ Martens, Florian/ Schrode, Nicolas (2021):

Gesprächsführung in der Lernprozessbegleitung. Lerngespräche kompetenzorientiert führen.

Essentials Aus- und Weiterbildungspädagog:in. Bielefeld.

Burger, Barbara/ Buschmeyer, Jost/ Dufter-Weis, Angelika/ Hartmann, Elisa/ Horn, Kristina/ Kleestorfer-Kießling, Nathalie/ Martens, Florian/ Schrode, Nicolas (2021):

Lern- und motivationstheoretische Hintergründe. Ein Fundus für berufspädagogische Begründungen.

Essentials Aus- und Weiterbildungspädagog:in. Bielefeld.

Burger, Barbara/ Buschmeyer, Jost/ Dufter-Weis, Angelika/
Hartmann, Elisa/ Horn, Kristina/ Kleestorfer-Kießling, Nathalie/
Martens, Florian/ Schrode, Nicolas (2021):

Lernschwierigkeiten oder Lernchance? Lernen in herausfordernden Situationen begleiten.

Essentials Aus- und Weiterbildungspädagog:in. Bielefeld.

Burger, Barbara/ Buschmeyer, Jost/ Dufter-Weis, Angelika/
Hartmann, Elisa/ Horn, Kristina/ Kleestorfer-Kießling, Nathalie/
Martens, Florian/ Schrode, Nicolas (2021):

Von der Lehr- zur Lernveranstaltung.

Seminare, Workshops und Unterricht kompetenzorientiert gestalten. Essentials Aus- und Weiterbildungspädagog:in. Bielefeld.

Gasch, Florian (2021):

Kompetenzbedarfe und Kompetenzentwicklung von Praxisanleitenden für den Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Altenpflegeausbildung.

In: Kohl, Matthias/ Diettrich, Andreas/ Faßhauer, Uwe: „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn. S. 106-124.

Horn, Kristina/Juraschek, Stephanie/ Kleestorfer-Kießling, Nathalie/ Martens, Florian/ Schrode, Nicolas (2021):

Der Entortung von Lernen kompetenzorientiert begegnen. Gestaltungskompetenz in (digitalen) Lernräumen.

In: Weiterbildung 05/2021: Entortung der Bildung. S. 14-17.

Horn, Kristina/ Burger, Barbara/ Juraschek, Stephanie (2021):

Empfehlungen für das Heranführen von Gruppen an das Lernen in Selbstlernarchitekturen.

In: Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (Hrsg.), Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. S. 157-174.

Schrode, Nicolas (2021):

Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitekturen – ein innovatives Weiterbildungsformat für selbstorganisierte Lernprozesse betrieblichen Weiterbildungspersonals.

In: Kohl, Matthias/ Diettrich, Andreas/ Faßhauer, Uwe: „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn. S. 88-105.

Schrode, Nicolas / Burger, Barbara (2021):

Sieben wichtige Aufgaben und Kompetenzen von Begleiterinnen und Begleitern des selbstorganisierten Lernens.

In: Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (Hrsg.) Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. S. 373-386

Schrode, Nicolas / Burger, Barbara / Horn, Kristina (2021):

Eine Didaktik für selbstorganisiertes Lernen: ELSa – Erwachsene(n)lernen in Selbstlernarchitekturen.

In: Dyrna, Jonathan/ Riedel, Jana/ Schulze-Achatz, Sylvia/ Köhler, Thomas (Hrsg.) Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Ein Handbuch für Theorie und Praxis. S. 144-156.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung eG – GAB-München
Lindwurmstr. 41-43 • D-80337 München

Telefon: 089. 244 17 91-0

Fax: 089. 244 17 91-15

E-Mail: info@gab-muenchen.de

Redaktion:

Jost Buschmeyer, Stephanie Juraschek

Gestaltung:

Sabine Gasser • Gestaltung
www.sabinegasser.de, Hamburg

Auflage: 2.100



Im Internet finden Sie weitere Informationen
über laufende Projekte und aktuelle Angebote:
www.gab-muenchen.de