

# weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



## Reflexionsworkshop 09.06.2011 Lernformen und Lerninhalte

09. Juni 2011 | Regiestelle Weiterbildung



EUROPÄISCHE UNION

# Übersicht

- Welche Kompetenzen können entwickelt werden?
- Welche Lernformen gibt es?
- Passen bestimmte Lernformen besser zu einzelnen Beschäftigtengruppen als andere?
- Diskussionsanregungen

# Welche Kompetenzen können entwickelt werden?

Bei Qualifizierungskonzepten können unterschiedliche Kompetenzen in den Blick genommen werden

- Fachkompetenzen und -wissen
- Personale und soziale Kompetenzen
- Selbstlern- und Methodenkompetenzen

Denkbar ist auch, dass Qualifizierungen auf die (Weiter-)Entwicklung verschiedener Kompetenzen abzielen.

# Welche Kompetenzen können entwickelt werden?

## **Fachkompetenzen**

- Fachwissen für Beschäftigte
  - zur Bewältigung neuer beruflicher Anforderungen
  - zum Einsatz auf neuem Arbeitsplatz
  - zu Arbeitsprozessen im Unternehmen
- Fachkompetenzen können unternehmensspezifisch sein (bspw. Umgang mit besonderen Anlagen, Unternehmensprozesse)
- Fachkompetenzen können allgemein sein (z. B. Übertragbarkeit des vermittelten Wissens)

# Welche Kompetenzen können entwickelt werden?

## Soziale und personale Kompetenzen

- Sogenannte soft-skills
  - Team- und Konfliktfähigkeit
  - Führungskompetenzen
  - Zeitmanagement
  - Konfliktmanagement
- Ziele:
  - Weitgehend reibungsloser Umgang der Beschäftigten mit Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen aber auch Geschäftspartnern (effektiver Arbeitseinsatz)
  - Befähigung zur Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten (z. B. Schulung von Führungskräften und Beschäftigten im Umgang mit Qualifizierungsgesprächen)

# Welche Kompetenzen können entwickelt werden?

## **Selbstlernkompetenzen**

- Vermittlung von Selbstlerntechniken
  - Annahme: Beschäftigte wissen, welche Kompetenzen sie benötigen und können/sollen sich diese zielgerichtet selber aneignen (Individuelle Verantwortung).
  - Kritik an der Annahme: Trifft meist nur auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe zu und auf die Kontextfaktoren
  - Äußere/strukturelle Voraussetzung: Lernförderliche Instrumente (Definition eines Problemfeldes, Recherchemöglichkeiten, Zeitmanagement / Erprobungsmöglichkeiten oder Lernmethoden etc.) und lernunterstützende Umgebung (Lernklima, aufgeschlossene Vorgesetzte, systematisches Wissensmanagement inkl. regelmäßiger Personalentwicklungsgespräche)

## Welche Lernformen gibt es?

- klassische Präsenzveranstaltungen (Seminare)
  - Interne und externe Veranstaltungen
  - Interne und externe Referenten
- e-learning
  - Didaktisch-methodischer Einsatz von Medien, Informations- und Kommunikationstechnologien
  - Unternehmens- bzw. branchenspezifische Lernprogramme
  - „Marktgängige“ Lernprogramme
- Blended Learning
  - Verbindung von e-Learning und Präsenzveranstaltungen
- arbeitsplatznahe Lernformen, z. B.
  - Lerntandem (auch Mentoring)
  - Qualitätszirkel
  - Lerninsel

# Passen bestimmte Lernformen besser zu einzelnen Beschäftigtengruppen als andere?

- Generelle Aussagen hierzu sind schwierig.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte hat sich gezeigt, dass arbeitsplatznahe Lernformen häufig eher angenommen werden als Seminarangebote.
- Für gering qualifizierte Beschäftigte hat sich die interne Schulung mit Unternehmensangehörigen als Dozenten als erfolgreicher erwiesen als externe Schulungen.
- Für Führungskräfte demgegenüber hat sich die externe Schulung mit externen Referenten als erfolgreich erwiesen.
- Für die Vermittlung von persönlichen Kompetenzen sind Lernformen, die das Selbstlernen in den Vordergrund stellen, z. B. e-learning, wenig geeignet.

## Diskussionsfragen

- Welche Vor- und Nachteile sind mit den verschiedenen Lernformen verbunden?
- Sind die Risiken hinsichtlich der Erreichung der Projektziele abhängig von der Auswahl der Lernformen?
- Welche Bedeutung hat eine Lernform für die Erreichung einer Zielgruppe? Sind andere Faktoren wie z. B. eine betriebliche Lernkultur oder lernförderliche Arbeitsplätze eventuell viel bedeutsamer?
- Worin besteht der Zusammenhang zwischen Lernformen bzw. betrieblichem Lernklima und der (systematischen) Erhebung des Qualifizierungsbedarfs?