Hans G. Bauer und Angelika Dufter-Weiss, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, GAB München

Altes und Neues zur „Lernbegleitung“

Seit Gründung unseres GAB Instituts 1980 haben wir uns mit dem notwendigen Übergang vom „Unterweiser zum Lernbegleiter“ kontinuierlich und systematisch beschäftigt. Dies gilt sowohl für die Weiterentwicklung diesbezüglicher theoretischer Grundlagen und Ansätze (Stichworte: handlungsorientiertes, erfahrungsgeleitetes Lehren / Lernen)[1], wie für deren Umsetzung in zahlreichen Modellversuchen[2] und Implementationen im Auftrag u.a. großer privatwirtschaftlicher Unternehmen.[3]

Unumstritten ist heute die Notwendigkeit der Herausbildung von Kompetenzen. Interessant ist, dass dabei große Aufmerksamkeit sowohl deren „Feststellung“ wie ihrem „Management“ zukommt, in sehr viel geringerem Umfang aber der Frage nach ihrer „*Entwicklung*“, d.h. ob und wie sie erlernt / entwickelt werden können. U.E. ist Kompetenzentwicklung ohne eine Lern(prozess)begleitung nicht möglich, die sich allerdings auf die wesentlichen Prinzipien individuellen, entdeckenden, realitätsnahen und selbstorganisierten Lernens beziehen muss. Das professionelle Profil dieses Lern(prozess)begleiters umfasst aber nicht nur ein verändertes funktionales Rollenverständnis, sondern auch eine (im Sinne des Kompetenzverständnisses) wertebasierte Haltungsveränderung seitens der „Lehrenden“ – damit in Konsequenz auch eine Neubewertung des Status jedenfalls des herkömmlichen Ausbilders bzw. des beruflichen Bildungspersonals insgesamt.[4]
Kern dieser Ausführungen wird daher die Erörterung des oben nur angedeuteten Bildes der „Prinzipien und Haltungen eines Lern(prozess)begleiters“ sein, verbunden mit Hinweisen auf die aktuellen deutschen und europäischen Entwicklungen, letztere mit Fokus auf ein angestrebtes gemeinsames Profil eines „facilitators of leaning“.[5]

---

[1] Zusammengefasst in: Bauer, Hans G. / Brater, Michael / Büchele, Ute / Dufter-Weis, Angelika / Maurus, Anna / Munz, Claudia (2006): *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann*. GAB-Reihe "Beiträge zur Arbeit - Lernen - Persönlichkeitsentwicklung" Band 3. Bielefeld: Bertelsmann
[2] Kurzauswahl: Von den Modellversuchen zum „Ganzheitlichen Bilden durch praktisches/kreatives Handeln“ (ab 1982, z.B. Ford AG), „Persönlichkeitsorientierten Ausbildung am Arbeitsplatz“ (1985 – 1990, Wacker Chemie), über „Weiterqualifizierung neben- und hauptberuflicher Ausbilder im Betriebseinsatz vor dem Hintergrund veränderter Ausbildungsanforderungen“ (1989 – 1992, Bayer AG), diejenigen zum „erfahrungsgeleiteten Handeln / Lernen“ (1996 – 2005 in Industrie und Handwerk) bis hin zu „Entwicklung berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit“ (ab 2002).
[3] Z.B. Telekom AG, DLR, BASF u.a.
[4] Vgl. die Neuregelung der berufspädagogischen Qualifizierung seit dem 01.09.2009. Vgl. hierzu auch die Studie „Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonal“, welche die GAB im Auftrag des BIBB 2007/2008 durchführte (Veröff. i. Vorber.).
[5] Vgl. die EU-LLL-LdV-Projekte CompServ-SME / EUFACINET, ReSyFac mit GAB-Beteiligung.