

### **Von der betrieblichen Fachkraft zum Lernberater**

Unternehmen haben heute zunehmend Schwierigkeiten qualifiziertes Fachpersonal zu finden. Eine Möglichkeit diesem Problem zu begegnen, besteht darin, ungenutzte Potenziale von Mitarbeitern zu erkennen und produktiv nutzbar zu machen. Dies zieht einen Ausbau der betrieblichen Lerninfrastruktur nach sich und viele Unternehmen entwickeln sich zu lernenden Organisationen, wie verschiedene empirische Untersuchungen zeigen (Fischer /Röben, 2004, Bauer u.a. 2007). Insbesondere An- und ungelernete Mitarbeiter werden dabei jedoch aus dem Blick verloren, obwohl diese oft ein reiches Erfahrungswissen über die betriebliche Organisation, Aufgaben und Prozesse haben (Bauer / Koring 2008) und somit ein bedeutendes Potential darstellen.

Im abgeschlossenen Projekt „Weiterbildung im Prozess der Arbeit für an- und ungelernete Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie“ (WAP) wurde ein neues Konzept einer arbeitsnahen Form der Weiterbildung entwickelt, erprobt und in mehr als 10 Unternehmen etabliert, welches sich speziell an diese Zielgruppe wendet (Koring/Stroot/Röben 2009).

Eine Schlüsselrolle innerhalb des WAP Lernkonzepts kommt den Lernberatern zu. Sie rekrutieren sich aus den unterschiedlichsten Bereichen, angefangen beim Montearbeiter, über Facharbeiter bis hin zu Leitungspersonal mit Ausbilderfunktionen. Bemerkenswert ist, dass die Lernberatung zu einer Aufgabe von betrieblichen Fachkräften wird, die nicht aus der Ausbildungsabteilung kommen und vielfach vorher keinen Bezug zum Thema Lehren und Lernen hatten. Im Vortrag sollen die Erfahrungen dieser neuen Gruppe von Personen, die zum betrieblichen Bildungspersonal gezählt werden müssen, vorgestellt werden.

Ergebnisse:

Insgesamt wurden bisher mehr als 60 Lernberater an der PH Heidelberg ausgebildet. Ihre Praxis wurde danach von der PH begleitet und evaluiert. Die Informationen über die Erfahrungen der Lernberater wurden über Fragebogen und Interviews erhoben und in Workshops zusammen mit den Teilnehmern reflektiert.

Die Arbeit der Lernberater zeigt sich in der Befragung der Lerner als äußerst lernförderlich. Allerdings anders als von der wissenschaftlichen Begleitung an Beginn des Projektes erwartet, stellten die Lernschwierigkeiten das geringere Problem in der Arbeit der Lernberater dar. Dominanter waren organisatorische Hemmschuhe für die Bearbeitung der Lernprojekte. Lernberater konnten durch ihre genaue Kenntnis des betrieblichen Umfelds häufig eher helfend wirken als durch die Beratung bei Lernschwierigkeiten.

Aus der Perspektive der Lernenden kann die Etablierung des Lernberaters als gelungen angesehen werden. Überwiegend positive Bewertungen und das fast vollständige Fehlen negativer Bewertungen lassen erkennen, dass der Lernberater das Lernen der Teilnehmer insgesamt sehr positiv beeinflusst.

## Literatur

1. Projekthomepage: [www.wap.agenturq.de](http://www.wap.agenturq.de)
2. Bauer, W., Koring, C. 2008: Arbeitsorientierte Weiterbildung für an- und ungelernte Beschäftigte: Ein Beispiel aus der Metall- und Elektroindustrie, BWP2/2008, S.21-25
3. Bauer, W., Koring, C., Röben, P., Schnitger, M. 2007a: Weiterbildungs-bedarfsanalyse. Ergebnisse aus dem Projekt "Weiterbildung im Prozess der Arbeit". ITB-Forschungsberichte 27/2007
4. Koring, C., Stroot, I., Röben, P. Abschlussbericht Projekt Weiterbildung im Prozess der Arbeit für an- und ungelernte Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden Württemberg (wap II)
5. Fischer, M.; Röben, P. 2004: Organisational Learning and Vocational Education. An empirical Investigation in the European Chemical Industry. ITB-Arbeitspapiere Nr. 47. Bremen: ITB 2004 <http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Forschung/OL.PDF>