

Lernberatungskonzepte als Schlüsselement des Paradigmenwechsels in der beruflichen Weiterbildung

A BESCHREIBUNG DES THEMAS

In der betrieblichen Weiterbildung wurde das Konzept der Lernprozessbegleitung in den letzten Jahren theoretisch und praktisch ausdifferenziert (siehe z. B. Dietrich 2001, Kemper/Klein 1998, Loroff u.a. 2006, Klein/Reuter 2005). Die Individualisierung und Flexibilisierung der Lernprozesse erfordert ein hohes Maß an Prozessoffenheit. Zugleich bedarf es Orientierungen und unterstützender Elemente, um Lernprozesse zu strukturieren sowie notwendige Verantwortlichkeiten zu klären. Der Lernberatung wird eine wichtige Rolle bei der Realisierung des selbstgesteuerten Lernens zugesprochen, allerdings zeigen empirische Ergebnisse, dass Lernberatung kein Selbstläufer ist, sondern spezifischer Kriterien bedarf.

B PROBLEMORIENTIERTE ODER/UND THEORETISCHE BEGRÜNDUNGEN

Im Beitrag werden Konzepte zur Lernberatung vergleichend gegenübergestellt sowie Herausforderungen und Erweiterungen expliziert. Die Funktionen und Ziele von Lernberatung lassen sich als fokussiert auf die individuelle Betreuung von Lernprozessen beschreiben, auch wenn Lernberatungskonzepten Einfluss auf die Lern- und Arbeitskultur von Organisationen inhärent ist. Die nachhaltige Implementierung von Lernberatung in der gesamten Organisation und der Lernkultur erfordert allerdings eine strukturellen Verankerung im organisatorischen Kontext und die systematischen Erweiterung des Lernberatungskonzeptes. Im Beitrag wird dargestellt, inwiefern das Konstrukt der „Lernende Organisation“ sich als Referenzrahmen zur Orientierung eines ganzheitlichen Konzepts von Lernberatung anbietet (vgl. Argyris/Schön 1999).

C BESCHREIBUNG DES METHODISCHEN ZUGANGS SOWIE DER ERZIELTEN ERGEBNISSE

Die Vorstellung und der Vergleich der Lernberatungskonzepte erfolgt durch Nutzung dokumentierter Konzepte und Literaturanalysen. Die Darstellung der Herausforderungen erfolgt auf Basis empirischer Analysen, die in mehreren Unternehmen im produzierenden Gewerbe im Rahmen der Umsetzung eines Weiterbildungskonzeptes zum selbstgesteuerten Lernen im Prozess der Arbeit durchgeführt worden sind, welches den Einsatz von innerbetrieblichen Lernberater/-innen beinhaltet.

Die Ergebnisse zeigen, dass Lernberatung ein wesentlicher Erfolgsfaktor zum Lernen im Prozess der Arbeit ist. Allerdings wird das Potenzial zur Implementierung in den Organisationsstrukturen und zur Veränderung der Lernkultur nur unzureichend genutzt. Der Aufbau einer systematischen Verbindung von Personalentwicklungsprozessen (Qualifizierung von Lernberater/-innen) und Organisationsentwicklungsprozessen mit Hilfe einer strukturellen Erweiterung des Lernberatungskonzeptes bietet die Möglichkeit zur nachhaltigen Veränderung der Lernkultur und zu dem geforderten inhaltlichen und didaktisch-methodischem Paradigmenwechsel beizutragen (vgl. Arnold 1996, Siebert 2001).

LITERATURVERZEICHNIS

- Argyris, C./Schön, D. A.: Die lernende Organisation: Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta 1999.
- Arnold, R. (1996). Weiterbildung. Ermöglichungs- und didaktische Grundlagen. München.
- Dietrich, S.: Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildungspraxis. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt SeGeL. Bielefeld: Bertelsmann 2001.
- Kemper, M./Klein, R.: Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung. Hohengehren: Schneider Verlag 1998.
- Klein, R./Reuter, G.: Lernberatungskonzeption. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren 2005
- Loroff, C. u. a. (Hrsg.): Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung. Lernprozesse gestalten - Kompetenzen entwickeln. Bielefeld: Bertelsmann 2006.
- Siebert, H.: Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neuwied: Luchterhand 2001.
- Sonntag, K.: Lernen im Unternehmen. Effiziente Organisation durch Lernkultur. München: Becksche Verlagsbuchhandlung 1996.