

Jost Buschmeyer¹, Nathalie Kleestorfer¹, Raphaela Weiß²

Zehn Jahre individuelle Lernbegleitung bei der Bundesagentur für Arbeit – Einblick in einen organisationalen Lernprozess mit Exemplarität

Die Bundesagentur für Arbeit als wichtiger Akteur der Weiterbildungslandschaft in Deutschland hat früh erkannt, dass angesichts der ständig zunehmenden Veränderungsdynamik im Arbeitsmarkt auch in der Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden traditionelle Lehr-Lernsettings zunehmend an ihre Grenzen stoßen. Vor diesem Hintergrund hat sie in Kooperation mit der GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung eG nach Wegen und Ansätzen gesucht, um individuelle und arbeitsintegrierte Lernprozesse der Beschäftigten jenseits von klassischen Schulungsformaten anzustoßen und zu begleiten.

Mit der Einführung des Qualifizierungsinstruments der individuellen Lernbegleitung (iLB) in der betrieblichen Weiterbildung, zunächst im Kontext der Förderung der Beratungskompetenzen der Beschäftigten, später dann als generelles Qualifizierungsinstrument, wurden dabei neue und innovative Wege beschritten. Gleichzeitig lässt sich die Einführung, die Verstetigung und der Ausbau der iLB als exemplarischer organisationaler Lernprozess beschreiben, an dem sich viele Chancen aber auch Herausforderung der vor dem Hintergrund von Digitalisierung und New Work erforderlichen Weiterentwicklung der betrieblichen Weiterbildungsstrukturen exemplarisch beschreiben lassen.

Im Rahmen unseres Beitrages wollen wir anhand von konkreten Beispielen die Vorgehensweise und die Erfahrungen dieses organisationalen Lernprozesses beschreiben und diskutieren. Dabei wollen wir argumentieren, dass die tatsächliche Veränderung von Weiterbildungsstrukturen oft nicht so sehr große Blaupausen braucht, sondern ein resonanzgeleitetes Vorgehen, das Orte der konkreten Innovation schafft, von denen ausgehend dann weitere Veränderungsprozesse angestoßen werden können. Zweitens braucht auch Innovation im Bildungsbereich soziale Innovation, also andere Formen der Zusammenarbeit, die auch die Schnittstellen zwischen Weiterbildung und fachlicher Organisation vor Ort stärker in den Blick nimmt. Dabei geht es drittens auch um die Verschaltung von neuen Lernformen mit fachlichen Veränderungsprozessen und die gezielte Nutzung von scheinbar eher zufälligen Entwicklungsdynamiken. Und schließlich muss die Qualifizierung des Lehrpersonals für diese neue Lernformate selbst den Gestaltungsprinzipien derselben folgen: selbstorganisiertes und arbeitsintegriertes Lernen zu begleiten, lernt man nur in einem selbstorganisierten und arbeitsintegrierten Lernprozess.

Mit diesem Inhalt leistet der Beitrag Hinweise zu den Leitfragen 1 und 3 des AGBFN-Forums.

¹ GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung eG

² Bundesagentur für Arbeit - POE 2 Personalrekrutierung/Qualifizierung