

Wirkung arbeitsplatznaher Lernformen am Beispiel der individuellen Lernbegleitung (iLB) – Implikationen für Strukturen beruflicher Weiterbildung

Prof. Dr. Thomas Freiling, Prof. Dr. Ralph Conrads, Nathanael Opitz, M.A.

Zuordnung zu Leitfrage 1

Durch die Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung steigen die Anforderungen an die Arbeitstätigkeit und die Notwendigkeit zum kontinuierlichen Lernen – letztlich bedeutsame Herausforderungen für den Arbeitsmarkt (Freiling et al. 2020). Eine „Qualifizierung zur Digitalisierung“ ist zentral, um möglichst viele Menschen in eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt integrieren zu können (BA 2020, S. 5). In Ergänzung dazu braucht es die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen aller im Unternehmen Beschäftigten, um relevantes Erfahrungswissen zu sichern und zu transferieren (vgl. Kruppe et al., 2019).

(Weiter-) Bildungsangebote sind allerdings eher von formalen Bildungsformaten (Lehrgänge, Seminare) dominiert. Nur fünf bis sieben Prozent der Mitarbeiter:innen setzen auf individuell-berufsbezogene (d.h. beruflich motivierte, nicht betriebliche) Weiterbildungsangebote mit einem höheren Fokus auf individualisiertem Lernen (Bilger et al. 2017, S. 76).

Im Vortrag wird der Frage nachgegangen, inwieweit die individuelle Lernbegleitung (iLB) als arbeitsplatznahe Lernform für Mitarbeiter:innen geeignet ist, Lernprozesse zur Bewältigung von Transformationsprozessen zu gestalten. Es wird die Frage der Wirksamkeit dieser Lernform diskutiert und Schlussfolgerungen hinsichtlich zu verändernder Weiterbildungsstrukturen gezogen.

Grundlage ist ein quantitativ empirischer Zugang bei Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) in unterschiedlichen Einarbeitungsprogrammen, die im Rahmen eines Kontrollgruppendesigns zu Beginn und 6 Monate nach Beendigung der Intervention befragt worden sind (n=991). Die Frage der Wirksamkeit bezieht sich auf das Ausmaß des Kompetenzerwerbs (fachliche & überfachliche Kompetenzen) unter Berücksichtigung der iLB und ohne iLB. Die Befunde verweisen insgesamt darauf, dass Kompetenzentwicklungen bei den Teilnehmenden in unterschiedlichem Ausmaß auftreten je nach Lernanlass, Alter, Formalbildung. Der These einer zielgruppendifferenzierter Wirksamkeit der iLB wird im Vortrag begründet und mit empirischen Ergebnissen abgesichert.

Literatur

Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.) (2017). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020). Strategie 2025. Heute für Morgen. Stand: Februar 2020. Nürnberg: BA.

Freiling, Thomas; Conrads, Ralph; Müller-Osten, Anne & Porath, Jane (Hrsg.) (2020). Arbeitswelten der Zukunft - Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer.

Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Matthes, Britta; Dengler, Katharina; Dietrich, Hans; Janitz, Helga; Janssen, Simon; Jaschke, Philipp; Jost, Oskar; Kosyakova, Yuliya; Lehmer, Florian; Lietzmann, Thorsten; Osiander, Christopher; Schreyer, Franziska; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Wolf, Katja; Zika, Gerd

(2019). Digitalisierung: Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Stellungnahme (No. 01/2019).

Prof. Dr. Thomas Freiling, Hochschule der BA,
Nathanael Opitz, Hochschule der BA,