



Hochschultage
Berufliche Bildung 2008

Bildungspersonal als Experten für das „Lernen lernen“

Lernprozessbegleitung in der IT-Aus- und Weiterbildung

Gliederung



1. Merkmale der Aus- und Weiterbildung in der IT-Branche
2. Veränderte Anforderungen an das Bildungspersonal
3. Lernprozessbegleitung in der IT-Weiterbildungspraxis
4. Fazit und Ausblick auf Qualifizierungsansätze



Kennzeichnende Prinzipien der Arbeitsprozesse in der IT-Branche



- **Kurze Innovations- und Produktzyklen**, d. h. geringe Halbwertszeit zentraler Elemente fachlichen Wissens
- **Geschäftsprozess- und Kundenorientierung**, d. h. ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung und kundenspezifische Dienstleistungen und Lösungen
- **Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen**, Integration von handwerklich-technischen, organisatorischen und kaufmännischen Tätigkeiten
- **Projekte und Projektteams** als zentrale Form der Arbeitsorganisation

→ **Auswirkungen auf IT-Aus- und Weiterbildung**



Gestaltungsmerkmale der IT-Aus- und Weiterbildung (1)



1 Prozessorientierung

- Lernen erfolgt möglichst in bzw. an realen Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- Referenzprojekte und -prozesse als curriculare Grundlage der IT-Weiterbildung

2 Spezialisierung und Individualisierung

- Vermittlung von Kernqualifikationen und speziellen berufsbezogenen Fachqualifikationen in der Ausbildung
- Inhalte der Weiterbildung spezifisch an Vorerfahrungen, Lernstrategien und Zielsetzungen des Individuums *und* den Projekten, Prozessen und Bedarfen des Unternehmens ausgerichtet



Gestaltungsmerkmale der IT-Aus- und Weiterbildung (2)



3 Nichttechnische/überfachliche Lerninhalte

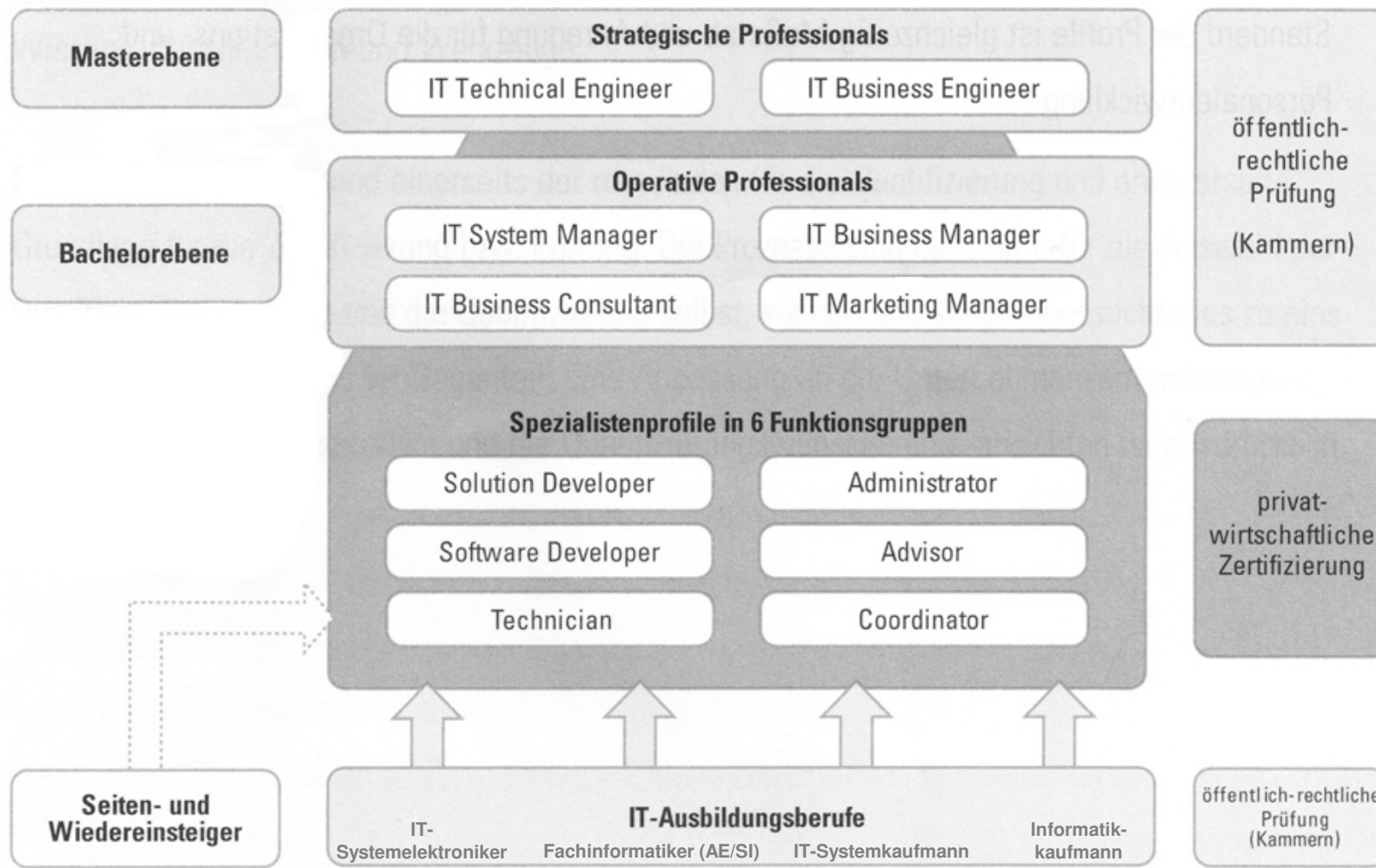
- Verknüpfung informationstechnischer mit betriebswirtschaftlichen Inhalten
- Bedeutung des Erwerbs von Methoden- und Sozialkompetenzen

4 Kompetenzorientierte Prüfungen

- Durchführung und Dokumentation eines betrieblichen Projekts inklusive Präsentation und Fachgespräch
- Profiltypische, ganzheitliche Fachaufgaben

5 Gestaltungs- und zukunfts offene Curricula

Das IT-Weiterbildungssystem APO IT



(Fraunhofer ISST 2006, mit Ergänzungen)



APO als didaktisch-methodisches Grundprinzip der IT-Weiterbildung



Zentrale Elemente des APO-Konzepts

- Selbstgesteuertes Lernen in individuellen realen betrieblichen Projekten und berufsprofilspezifischen Arbeitsprozessen
- Referenzprojekte als curriculare Grundlage
- Personelle Unterstützung der Teilnehmer im Lernprozess
- Dokumentation als Grundlage zur Erfassung und Zertifizierung erworbener Kompetenzen

→ Diese Individualisierung der Lerninhalte und Lernorganisation führt zu veränderten Anforderungen an das Bildungspersonal



Veränderte Anforderungen an das Bildungspersonal

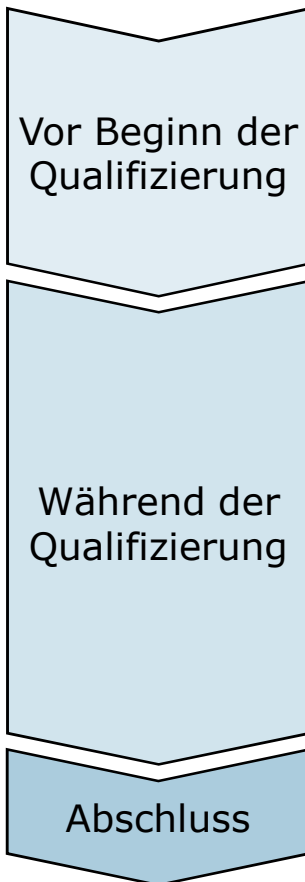


- Statt der Vermittlung (fachlicher) Inhalte tritt die Begleitung und Beratung des Teilnehmers in den Vordergrund
- Selbstgesteuertes Lernen im Arbeitsprozess erfordert systematische und professionelle **Unterstützung** bei der:
 - Diagnose des Lernbedarfs und Auswahl geeigneter Qualifizierungsprofile und -projekte
 - Planung und Gestaltung des Lernprozesses
 - Beseitigung eventuell entstehender Lernhindernisse
 - Sicherung des Lernerfolgs

→ Die Unterstützung beim „Lernen-lernen“ wird zur zentralen Aufgabe

Aufgaben von Lernprozessbegleitern in der IT-Weiterbildung

Lernprozessbegleitung in der IT-Weiterbildung



- (Auf die Rolle eines Lernprozessbegleiters vorbereiten)
- Kennen lernen und Vertrauensbasis schaffen
- Bei der Auswahl von Profilen/Projekten unterstützen
- Qualifizierungsvereinbarung abschließen
- Situations-/problembezogen beraten und motivieren
- Beim Erkennen von Lernbedarf/-chancen unterstützen
- Lernschritte gemeinsam planen und auswerten
- Reflexionsgespräche führen, um Arbeitserfahrungen auszuwerten und Lernerträge zu sichern
- Erstellung der Dokumentation begleiten
- Zertifizierungs- und Prüfungsvorbereitung unterstützen
- Qualifizierungsprozess gemeinsam reflektieren

(in Anlehnung an Loroff/Einhaus 2006, Rohs 2006 und GAB/KIBNET 2005)

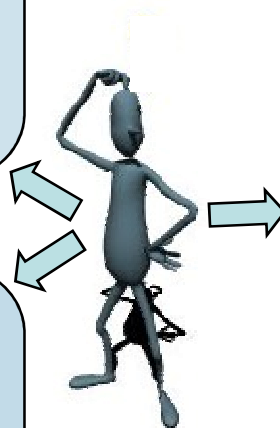
Kompetenzprofil von Lernprozessbegleitern in der IT-Weiterbildung

Fachliche Kompetenzen

- Geschäftsfelder und -prozesse der IT-Unternehmen
- IT-Weiterbildungssystem, APO-Konzept
- Standards der Zertifizierung und Prüfung
- Selbstlernen und Lernorganisation als Steuerungsinstrument der Teilnehmer
- Qualitätsmanagement

Soziale Kompetenzen

- Teammanagement und Coachingtechniken
- Genderkompetenz
- Feedbacktechniken
- Sicheres Auftreten
- Überzeugungsfähigkeit
- Beratungsfähigkeit, Akquisitionsfähigkeit
- Engagement, Verantwortungsbewusstsein



Methodisch/Prozessuale Kompetenzen

- Gesprächsführung
- Kompetenzanalysen
- Problemanalyse/-lösung
- Zeitmanagement, Aufgabenplanung/-priorisierung
- Kommunikation, Moderation, Präsentation
- Rollenspiel
- Lehr-/Lernmedien und -Methoden
- Konfliktmanagement und Problemlösungsfähigkeit
- Projektplanung und Projektmanagement

(in Anlehnung an GAB/KIBNET 2005, Loroff/Einhaus 2006 und Rohs 2006)



Umsetzung auf Ebene der IT-Professionals



Untersuchung der Qualifizierungspraxis von IT-Professionals (14 teilnehmerfokussierte Fallstudien)

- Eine Lernprozessbegleitung nach dem APO-Konzept war in den untersuchten Fällen nicht auszumachen
- Die individuelle Betreuung der Weiterbildungsteilnehmer beschränkte sich häufig auf die Beantwortung fachlicher bzw. organisatorischer Fragen durch Ansprechpartner bei den Kammern oder Bildungsdienstleistern
- bestenfalls gab es Coachingaktivitäten für den Teil „Betriebliche IT-Prozesse“ – z. T. auf Basis privaten Engagements einzelner Dozenten

(vgl. Diettrich/Kohl 2007)



Umsetzung auf Ebene der IT-Spezialisten



Erfahrungen aus den Pilotprojekten

- Vertrauen und „Chemie“ als Basis notwendig
- Anfangs Schwierigkeiten mit eigenen und fremden Erwartungen an die Rolle des Lernprozessbegleiters
- „Wirkmächtigkeit schulischer Lernerfahrungen“ (Klein 2005)
- Professionalisierung und kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle notwendig und hilfreich
 - Erfahrungsaustausch & Supervision als Lösungsansätze

(vgl. Birke-Arnold 2006 und Einhaus/Loroff 2004)

→ Paradigmenwechsel von der fachlichen Instruktion zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens erfordert ein Umdenken und Lernprozesse aller Beteiligten

Fazit und Ausblick



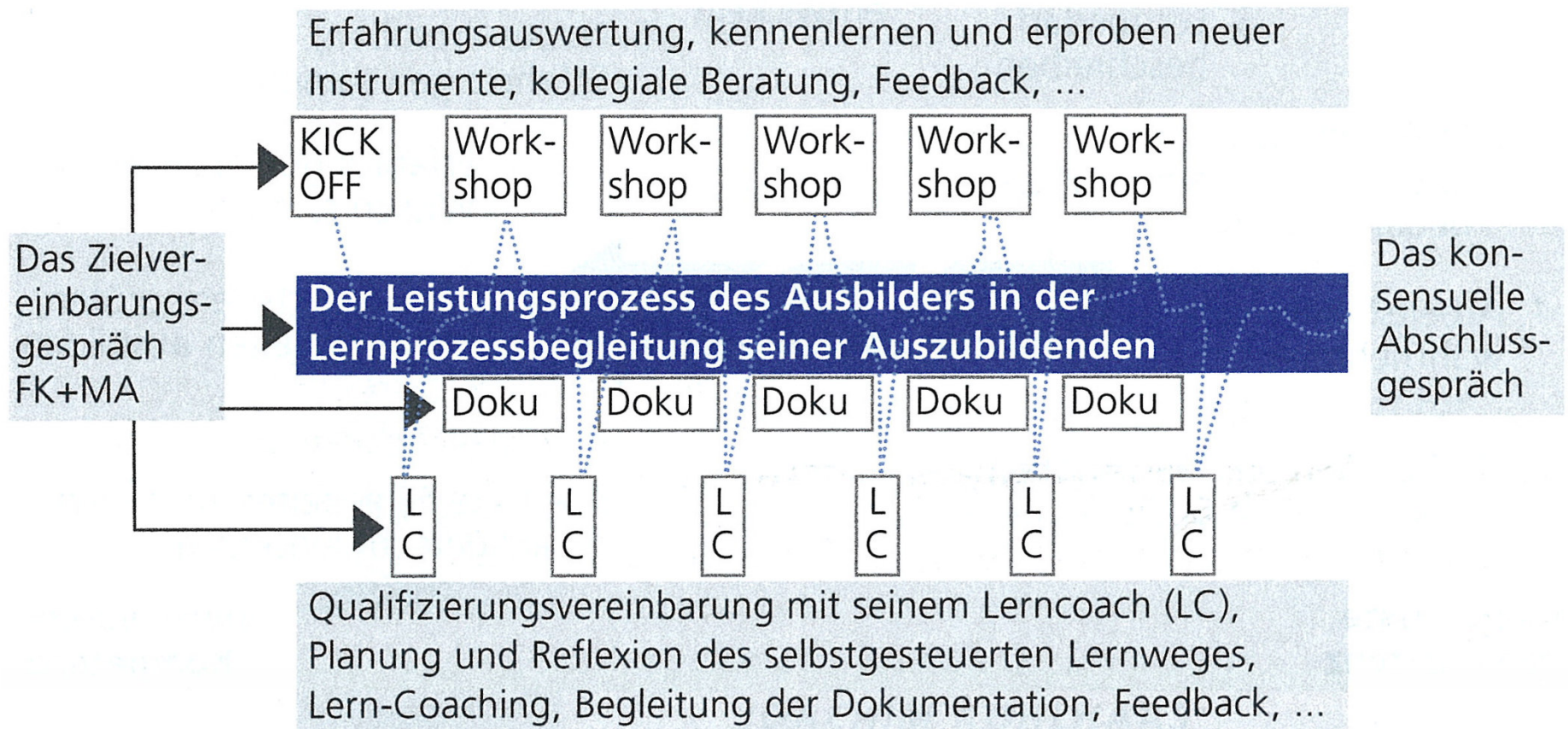
Fazit:

→ **Auch Lernprozessbegleitung muss man lernen!**

Ausblick: Qualifizierungsansätze

- Internetbasierte Lernmodule
- Arbeitsprozessorientierte Qualifizierungskonzepte von Bildungsdienstleistern
- Begleitete und unterstützte unternehmensspezifische Ansätze im realen betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprozess
- Im Rahmen der „neuen AEVO“? → [Beispiel](#) Telekom

Beispiel: Qualifizierung der Ausbilder zu LPB bei der Deutschen Telekom



(Bücheler/Kohlhaas 2008)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Matthias Kohl

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg

☎ (0911) 27779-868

@ kohl.matthias@f-bb.de

🌐 <http://www.f-bb.de>