



FACHTAGUNG:
**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

Herzlich willkommen!



FACHTAGUNG:

**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

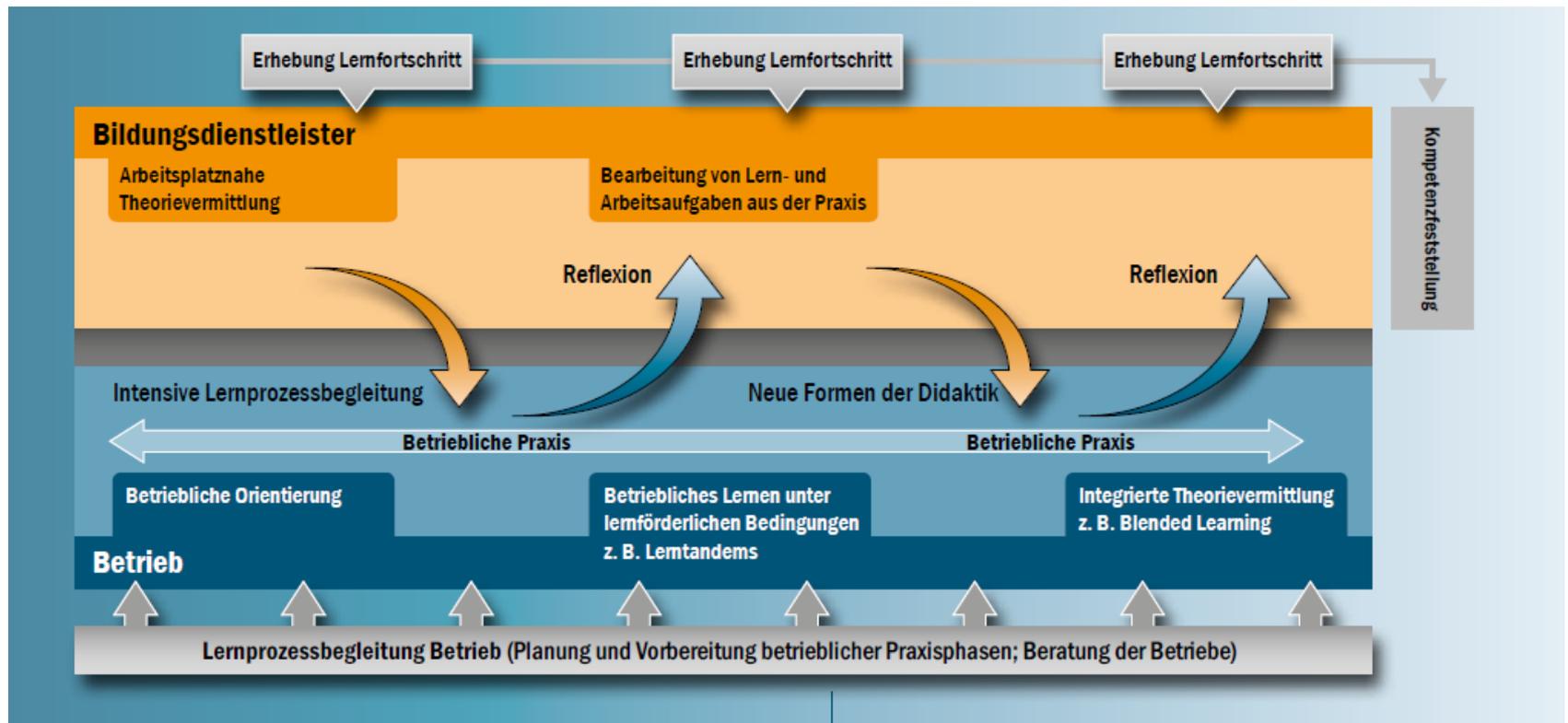
Fachimpuls: Charakteristika, Anspruch und Gestaltungsmöglichkeiten arbeitsplatznahen Lernens (Thomas Kretschmer, f-bb)



Gliederung

1. Arbeitsplatznahes Lernen – Charakteristika & Anspruch
2. Gestaltungsmöglichkeiten
3. Praxisbeispiel - Das Projekt MeWa
4. Praxisbeispiel – Pro-up in Heilbronn

Innovationspunkte und Referenzkonzept



Innovative Aspekte zur Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte
 © f-bb 2016



Arbeitsplatznahes Lernen – Charakteristika und Anspruch



Charakteristika

- Aufhebung der zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Trennung von Lern- und Arbeitsprozess;
- Lernen soll während der Arbeitstätigkeit ermöglicht werden.
- Beispiele:
 - Erstausbildung: „Beistelllehre“
 - Weiterbildung: Einarbeitung, Lernzirkel, digitales Lernen



Bedenken

- Lernprozesse sind eng auf konkrete Anforderungen des Arbeitsplatzes bezogen → kompliziertere Inhalte können nicht hinreichend gelernt werden;
- Organisatorische, terminliche und arbeitsinhaltliche Notwendigkeiten von Arbeitsprozessen beeinträchtigen/verhindern systematisches Lernen;
- Vermittlung allgemeiner, nicht unmittelbar auf den konkreten Arbeitsplatz bezogener Kenntnisse ist kaum möglich;
- Betriebsabläufe werden durch die Notwendigkeiten der Lernprozesse gestört.



Chancen (I)

- Theoretisches Wissen kann vom Lerner strukturiert und auf Praxistauglichkeit überprüft werden;
- Vielfalt der Bedingungen verschiedener Arbeitsplätze als Voraussetzung für Transferierbarkeit von Wissen;
- Entwicklung individueller Handlungsstrategien in Auseinandersetzung mit verschiedenen Arbeitsplätzen;
- Aneignung personaler und sozialer Kompetenzen;
- Anwendung von Wissen als motivierendes Element.



Chancen (II)

- Reduktion von Bildungskosten für Betriebe (v.a. Personalfreistellungskosten);
- Freistellung von MA entfällt, was organisatorische Probleme minimiert;
- Gleichzeitiger Erwerb von Schlüsselqualifikationen (Einbindung ins Betriebsgeschehen, „Subkultur“);
- Transfer erworbenen Wissens findet erfolgreicher und passgenauer statt.



Spannungsfelder

- Lernort/-art: Abstraktes Wissen vs. praktische Anwendung
- TN als Lerner vs. TN als Mitarbeiter → Arbeit oder Lernen vorrangig?
- Unterstützung vs. Selbstständigkeit
- Betriebliche Notwendigkeiten vs. Bedürfnisse der Lerner

Chancen für nicht formal Qualifizierte in Pro-up



- Lernen wird als sinnvoll erlebt, da das erworbene Wissen einen direkten Bezug zur regulären Tätigkeit hat;
- Unmittelbare Erfolgserlebnisse durch Anwendung des Gelernten;
- Problem des Lerntransfers wird minimiert durch Lernen anhand realer Arbeitsaufgaben;
- Erworbene Kompetenzen sind auf betriebliche Anforderungen zugeschnitten;
- Betriebe und Teilnehmende lernen sich gegenseitig kennen (und schätzen?).



Gestaltungsmöglichkeiten arbeitsplatznahen Lernens



Beispiel Lerninseln

- Lerninseln als räumlich und technisch abgetrennte Computer-Arbeitsplätze, die Lern-, Kommunikations- und Informationszwecken dienen;
- Zeitliche Eintaktung von Drop-In („bei Gelegenheit“) über feste/variable tägliche Zeit („bei Gelegenheit“) bis hin zu regelmäßiger Schulung im virtuellen Klassenzimmer;
- Verlassen des Arbeitsortes bei gleichzeitiger Nähe.
- Problem der Einbindung in betriebliche Prozesse



Beispiel Fachliche Anleitung am Arbeitsplatz

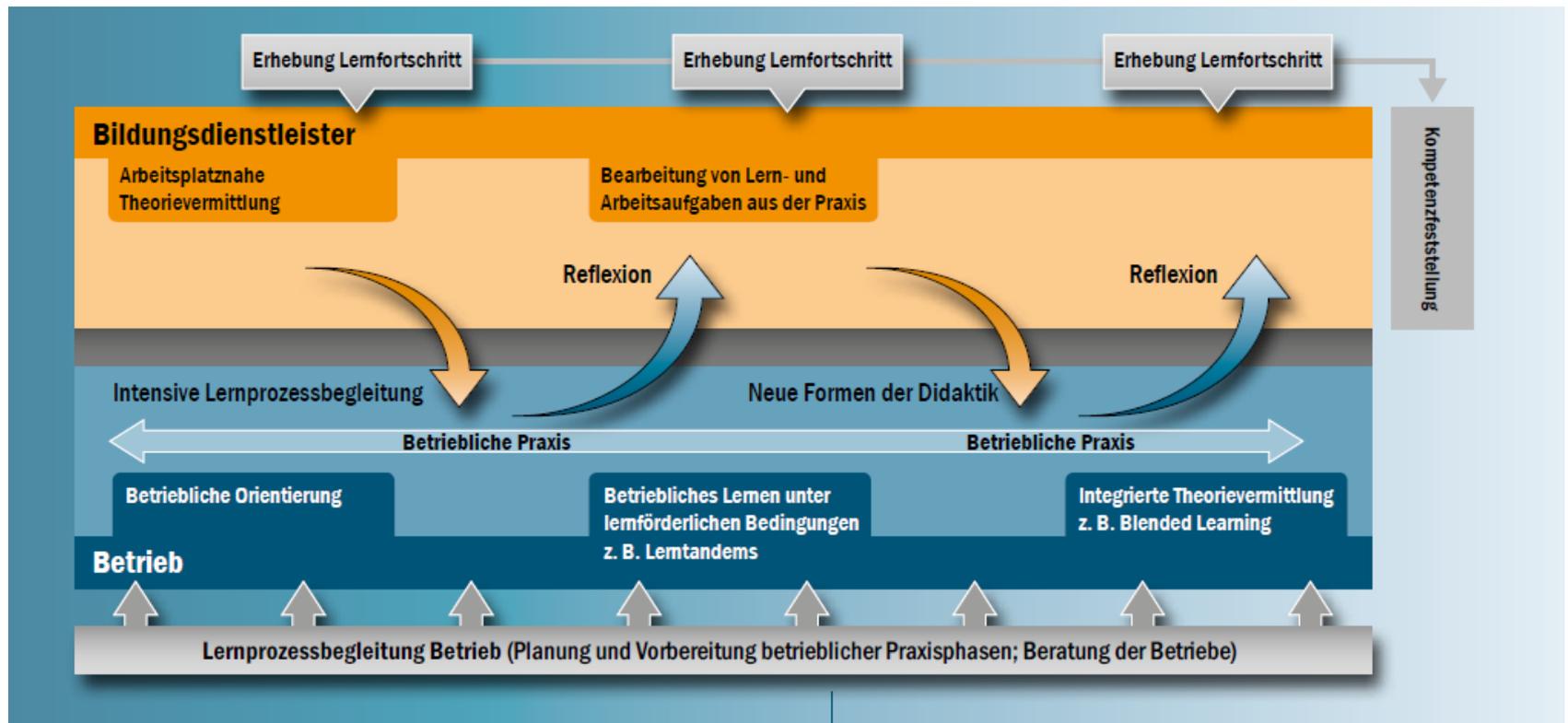


- Betreuung von Lernenden durch fachlich und pädagogisch geschulte Mitarbeitende;
- Gleichzeitige Vermittlung von betriebs- und berufsspezifischem Wissen (z.B. „Unternehmenskultur“);
- Zeitliche Bindung von regulären Mitarbeitenden;
- Einbindung von anderen Kollegen/innen und „peer“-Lernen möglich;
- Denkbar: Anleitung mit digitalen mobilen Technologien.

Beispiel Lernprozessbegleitung für Lernende

- Unterstützung findet sozialpädagogisch, administrativ und in der Reflexion des Lernprozesses statt;
- Vor Beginn Information über und Sensibilisierung für alle Aspekte der Maßnahme;
- Motivierung der Lernenden;
- Berater, Mentor, Lebens-/Lernbegleiter;
- Reflexion von Erlerntem und Verbindung Praxis-Theorie;
- Moderation von Spannungen in der Lerngruppe.

Innovationspunkte und Referenzkonzept



Innovative Aspekte zur Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte
© f-bb 2016



FACHTAGUNG:
**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

Fachimpuls:
„Betriebliche Teilqualifizierung mit digitalen Medien“
(Andrea Mohoric, f-bb)



FACHTAGUNG:
**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

Einblicke in die Praxis

Gesprächspartner:

**Uwe Bies-Herkommer, Berufsbildungswerk der Baden-
Württembergischen Wirtschaft e.V.**



Steckbrief

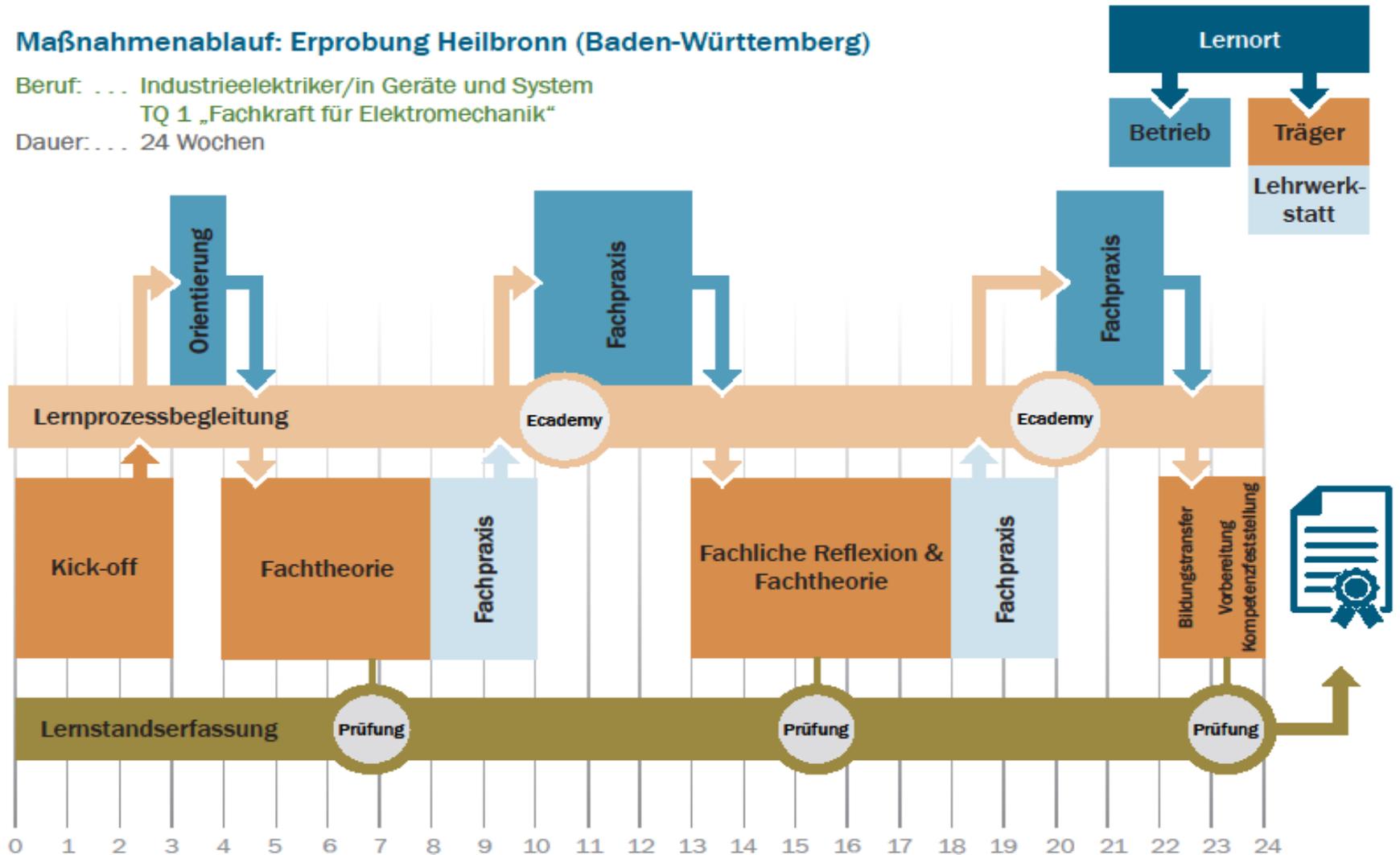
- Teilqualifizierung zum Industrieelektriker (m/w) Fachrichtung Betriebstechnik, Modul 1 Pro-up
- Kleingruppenmaßnahme (max. 10 TN)
- 2 Durchgänge laufend, 3. DG startet Mitte November 2017
- In der Mehrzahl männliche TN (>80%);
- Hoher regionaler Bedarf an Fachkräften.

Maßnahmenablauf: Erprobung Heilbronn (Baden-Württemberg)

Beruf: . . . Industrieelektriker/in Geräte und System

TQ 1 „Fachkraft für Elektromechanik“

Dauer: . . . 24 Wochen



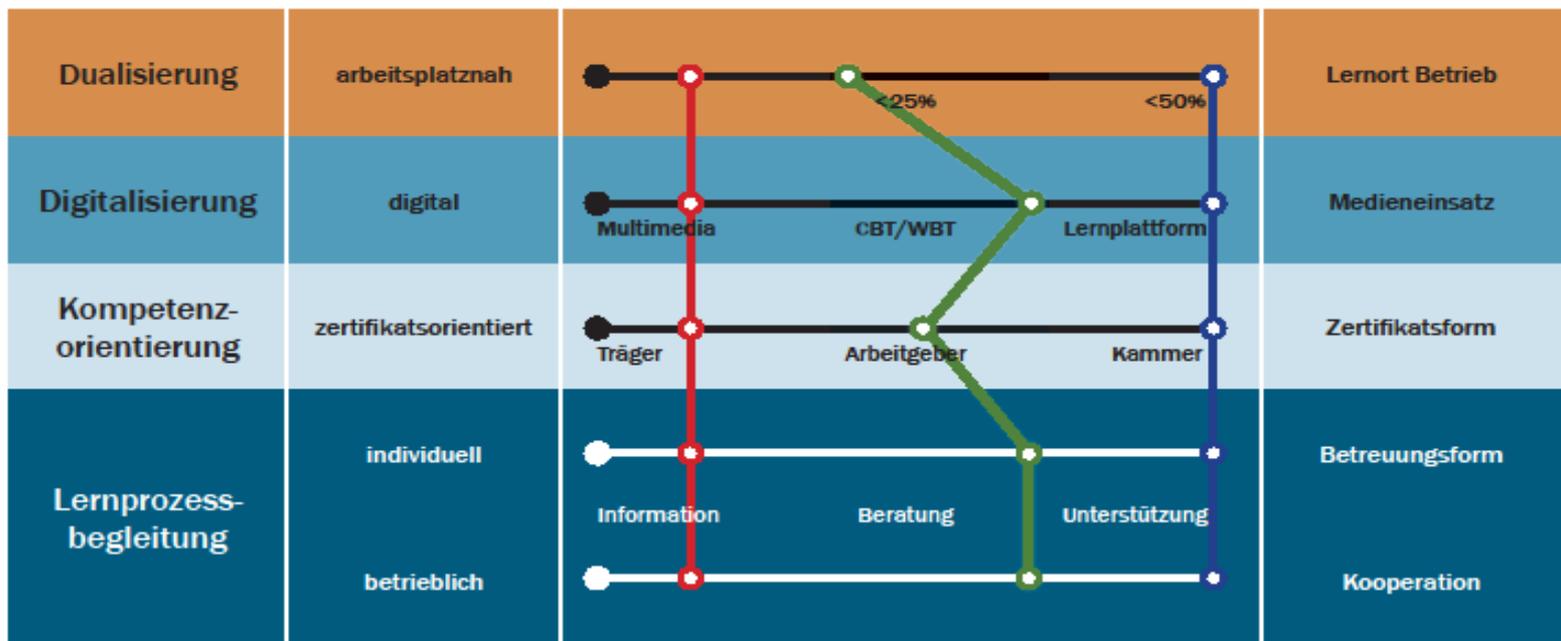


Maßnahmenprofil: Erprobung Heilbronn (Baden-Württemberg)

Beruf: . . . Industrieelektriker/in Geräte und System

TQ 1 „Fachkraft für Elektromechnik“

Dauer: . . . 24 Wochen



konventioneller Maßnahmentyp <—> innovativer Maßnahmentyp



FACHTAGUNG:
**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

Diskussion im Forum



Diskussionsfragen

- Welche Hindernisse gibt es für arbeitsplatznahes Lernen bei Ihrer Klientel?
- Kennen Sie Erfolgsgeschichten/Good Practice?
- Arbeitsplatznahes Lernen als Werkzeug zur Integration von Flüchtlingen?



FACHTAGUNG:
**Bildungsinnovationen für
nicht formal Qualifizierte**

Forum 1:
Arbeitsplatznahes Lernen

Diskussion im Plenum