

Neu erschienene Bücher, Videos, CBTs im Bereich Personalentwicklung, Training und Weiterbildung – ausgewählt und rezensiert von Journalisten und Fachautoren:

Lernen im Arbeitsalltag

Von Hans G. Bauer et al., 185 S., brosch., Bertelsmann Verlag, München 2004, ISBN 3-7639-3181-3, 24,90 Euro.



Der Band „Lernen im Arbeitsalltag. Wie sich informelle Lernprozesse organisieren lassen“, richtet sich sowohl an Praktiker und Verantwortliche in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als auch an Organisations- und Personalentwickler im Unternehmen. Er ist in der Reihe „Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“ erschienen, die von der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung in München im Bertelsmann Verlag herausgegeben wird.

Die Autoren zeigen anhand von drei Unternehmen aus den Branchen Chemie, Einzelhandel und Altenpflege, wie zukunftsweisende Lernformen aussehen und installiert werden können. Zudem stellen sie Ansätze vor, die ein begleitendes Lernen im Arbeitsalltag in den Mittelpunkt rücken, und erörtern die wichtigsten aktuellen Diskussionsansätze im Bereich beruflicher Bildung.

Ausgangspunkt der Lektüre ist die These der Autoren, dass 70 bis 90 Prozent der beruflichen Handlungsfähigkeit nicht in formalen und organisierten Lehr- und Lernsituationen erworben wird, sondern in ungeplanten und unstrukturierten Situationen. Eingespielte Handlungsmuster sind damit passé. Vielmehr werden z.B. für Fachkräfte in der Industrie das Erahnen sich anbahnender Unregelmäßigkeiten und präventive Eingriffe in die automatisierte Prozesssteuerung zur Kernkompetenz. Die Konsequenz: Lehrende sollten nicht länger Vermittler von Inhalten und Vorgehensweisen sein, sondern müssen zu Arrangeuren und Begleitern von Lernprozessen werden. Ihre Aufgabe besteht also darin, Arbeitssituationen so aufzuschließen, dass den Auszubildenden die darin enthaltenen Anforderungen deutlich werden und zudem Motivation entsteht, sich Neues eigenver-

antwortlich – durch gezieltes Fragen oder Nachhaken – anzueignen. Welche Rahmenbedingungen im Unternehmen geschaffen werden müssen, um den Ausbilder zum Lernbegleiter zu machen, wird anhand der drei Fallstudien beschrieben. Sie gehen sowohl auf die berufliche Erstausbildung als auch die berufliche Weiterbildung ein.

Die Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den Fallstudien und deren Verallgemeinerung wird durch wesentliche Diskussionsbeiträge zum erfahrungsgeleiteten und selbst organisierten Lernen ergänzt. Diese stellen nach Aussage der Verfasser den Boden für heutige Qualifizierungskonzepte und -modelle dar.

Der Praxiswert des Buches ist trotz der Fallbeispiele mit Abstrichen zu bewerten. Viele Passagen sind sehr theoretisch abgehandelt, so dass der interessierte Leser vergebens nach konkreten Handlungsanleitungen sucht, wie er in seinem Arbeitsumfeld Lernprozesse initiieren kann, ohne gezielte Lernvorgaben zu machen. So kommt z.B. die Beschreibung der Umsetzung von „try and error“ im Lernprozess der Auszubildenden oder die Gestaltung von „Arbeitsprojekten als Lernprojekte“ in allen drei Fallbeispielen zu kurz. Zudem erinnern viele Aussagen in den theoretischen Abhandlungen zur Kreativität und Eigeninitiative im Lernprozess an die Summerhill-Pädagogik – bieten also wenig Neues.

Fazit: Ein Buch für akademisch gebildete Leser, die nach Impulsen suchen, um Kreativität, eigenverantwortliches Lernen und Lernmotivation von Auszubildenden und Mitarbeitern zu steigern.

Ute Deister