

Methodische Überlegungen zur angemessenen Form einer berufsbegleitenden Weiterbildung mit Bezug zur Qualifizierung zum Informations-Koordinator

Ein „Informations-Koordinator“ wird nur in Ausnahmefällen eine gesondert ausgeschriebene Stelle beanspruchen müssen. In der Regel kann ein geeignet vorgebildeter und entsprechend kompetenter Mitarbeiter diese Aufgaben zusätzlich übernehmen. Allerdings steht zu erwarten, dass er im Rahmen einer Weiterbildung für die zusätzlichen Aufgaben qualifiziert werden muss. Diese Weiterbildung sollte berufsbegleitend erfolgen. Hier erfolgt ein Exkurs zu eher grundsätzlichen methodisch-didaktischen Überlegungen, die aber dann auf die Weiterbildung zum Informations-Koordinator angewendet werden und in einen konkreten Vorschlag für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme hierzu münden.

Weiterbildungsbedarf ergibt sich üblicherweise aus konkreten beruflichen Anforderungen heraus; man kommt an einer bestimmten Stelle in seiner Arbeit nicht weiter, weil spezielles Wissen, besondere Kenntnisse oder zusätzliche Fertigkeiten zur Bewältigung des akuten Problems fehlen. Der übliche Weg ist nun, ein Training (meist ausgewählt aus einem Kurskatalog) zu besuchen, das dieses Defizit in breit angelegter Form und eher allgemein denn problemspezifisch vermitteln soll. Fast immer ist vom Trainingsteilnehmer nach dem Training eine Transferleistung zu erbringen, die in vielen Fällen nicht zufriedenstellend gelingt. Neueste Trends in der Diskussion über moderne Weiterbildung versuchen daher zunehmend, die Zuständigkeit für die beschriebene Transferleistung zu verlagern: der Lehrende bringt sein Fachwissen nicht „abgehoben“, sondern auf das konkrete Problem des Lernenden bezogen ein.

Dieses Prinzip bedingt eine weitaus engere Verzahnung von Arbeiten und Lernen als in der traditionellen Weiterbildung üblich.

en.able-Methode für Vollzeitkurse

Ein Vorreiter dieses Ansatzes ist die it-akademie ostwestfalen, die im November 2000 ihren Kursbetrieb in Gütersloh aufgenommen hat. Anspruch und satzungsgemäße Aufgabe ist es, innovative Formen der Weiterbildung zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen. Ein erster Schwerpunkt war die Qualifizierung von IT-Fachkräften, die den steten Forderungen der Wirtschaft nach „einsatzbereiten“, das heißt konsequent bedarfsgerecht und praxisorientiert ausgebildeten Mitarbeitern entsprach. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurde eine besondere Didaktik entwickelt. Diese wird unter dem Markennamen „en.able“ (steht für Entwicklung durch arbeitsbezogetes Lernen) zusammengefasst und ist in ihrer Variante für berufsbegleitende Weiterbildung auf die Qualifizierung zum Informations-Koordinator anwendbar, wodurch eine deutliche Qualitäts- und Effizienzsteigerung erzielt werden kann. [Auftraggeber sind in diesem Konzept stets Unternehmen – nicht die Teilnehmer oder eine öffentliche Institution. Dies

ergibt sich als beinahe eine notwendige Rahmenbedingung, wenn der konkrete Bedarf zugrundegelegt wird.]

Die „en.able-Didaktik“ hat als grundlegenden Ansatz, dass das Richtlernziel mit oberster Priorität die zielgenaue Ausrichtung auf den späteren Arbeitsplatz, die dort zu beherrschenden Arbeitsprozesse und die dort geforderten Kompetenzen ist. So ist selbst der Erwerb von Grundlagenwissen oder die Vermittlung von nicht-fachlichen Kompetenzen („soft skills“) konkret auf die spätere Arbeit projiziert. Für Weiterbildung in Vollzeitkursen gilt:

- die enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen wird nicht nur durch die Integration von Unternehmenspräsenzphasen in den Gesamttablauf eines Kurses erreicht, sondern auch durch die Gestaltung des „Unterrichts“ als Nachstellen einer konkreten betrieblichen Anforderung. Voraussetzung dafür ist, dass als Trainer Fachleute auf dem entsprechenden Gebiet eingesetzt werden, die stets nicht ausschließlich als Trainer tätig sind, sondern zum überwiegenden Teil eines Jahres in Projekten aktuelle Arbeitspraxis nachweisen können. [Diese Trainer werden in der Regel externe Honorarkräfte sein, nicht etwa festangestellte und damit dem Projektgeschäft entfremdete Mitarbeiter eines Bildungsinstituts.]
- Kurs und Trainer bilden ein Arbeitsteam, das bestimmte Arbeitsaufgaben („Projekte“), angelehnt an reale Anforderungen in den jeweiligen den Kurs beauftragenden Unternehmen, bewältigen muss: am Ende steht eine Lösung, die auch vor realen Kunden Bestand hätte. Der Trainer übernimmt die Rolle des Teamvorgesetzten, der die Verantwortung für das Erreichen des Projektziels hat – zum Weg zur Lösung gehört (wie in der Praxis bei fast jedem Projekt üblich) auch Wissenserwerb, den die Gruppe selbst organisiert. Eine Wissensvermittlung durch den Trainer selbst ist nur eine von vielen Möglichkeiten, das benötigte Wissen zu transferieren.
- Im beruflichen Alltag wird ständig Leistung gefordert, man steht eigentlich permanent unter Beobachtung und wird bewertet: von Kollegen, vom Vorgesetzten, von Kunden etc. in Meetings, in Gesprächen, bei Präsentationen, auch am Arbeitsergebnis wird man gemessen. Diese Aktionen werden auch im Kurs durchgeführt, Kurs transparent gemacht und beurteilt. So wird Leistung nicht durch „Klausuren“ oder „Tests“ abgefragt, sondern durch den Vorgesetzten (in diesem Fall Coach bzw. Trainer), aber auch durch die Kollegen bewertet. Auch dies trägt zur aktiven Persönlichkeitsentwicklung während der Qualifizierung bei. Am Ende des Kurses wird zudem ein qualifiziertes Arbeitszeugnis erstellt.
- Fachliche und nicht-fachliche Kompetenzen werden parallel und in der praktischen Anwendung vermittelt. Erfahrungsgemäß sind besondere Defizite in Selbstorganisation, Teamarbeit, Präsentation, Kundenorientierung oder Dokumentation vorhanden; diese sind nicht durch theoretische Vermittlung von Techniken und Methoden zu beseitigen, sondern durch aktives Coaching in geeigneten Situationen.

- „LebensLangLernen“ als notwendiger und unverzichtbarer Bestandteil des modernen Arbeitsalltags wird immer mehr zur Selbstverständlichkeit; es wird praktiziert – aber nur sehr selten in zielgerichteter, durchdachter, strukturierter und effizienter Form. Die Methodik des selbstorganisierten Lernens zu vermitteln, jedem einzelnen Teilnehmer den für ihn persönlich optimalen Weg aufzuzeigen, zu einer Systematik bei Informationssuche, Informationsaufnahme, Informationsverdichtung und vor allem bei dem Problem, Informationen zu verwertbarem Wissen zu machen – das ist begleitendes, durchgängiges Lernziel.
- Zusätzlich zu den üblichen Maßnahmen zur aktiven Qualitätssicherung ist es erforderlich, in der Eröffnungsphase eines Kurses das innovative methodische Vorgehen zu erläutern und abzustimmen. Erfahrungsgemäß müssen sich Kursteilnehmer erst daran gewöhnen, dass Sie nicht als Konsumenten akzeptiert werden, sondern als eigenverantwortliche Mit-Arbeiter, die initiativ werden müssen. Ständige Dokumentation des Kursgeschehens durch die Teilnehmer ist ebenso Kursbestandteil wie häufiges gegenseitiges Feedback zwischen Trainern und Teilnehmern.
- Über die Arbeit in den Kursen hinaus haben Studenten der it-akademie im angeschlossenen it-labor echte Projekte im Kundenauftrag durchzuführen. Je nach Anforderung werden – meist kursübergreifend – Projektteams zusammengestellt, die ausschließlich aus Studierenden bestehen. Auch die Projektleitung übernimmt ein Student. Auf Anforderung kann Unterstützung durch einen erfahrenen Projektcoach gegeben werden. Erfahrungsgemäß wird diese Gelegenheit zu „Praxiserfahrung sammeln mit Rückendeckung“ von den Studierenden intensiv genutzt, obwohl es für sie zusätzliche Arbeit bedeutet.

Die Erfahrungen mit den ersten Absolventen, die nach der en.able-Methode unterrichtet wurden, zeigen bereits deutlich, welche Vorteile diese Didaktik bietet: durchgängig hohe Teilnehmermotivation und daraus resultierend hohes Lerntempo und hoher Lernerfolg während der Trainings sowie direkte Einsetzbarkeit als produktive Mitarbeiter unmittelbar nach Kursabschluss, da die sonst übliche Einarbeitungszeit entfällt, wurden als herausragende Kennzeichen von allen Seiten bestätigt. (Die Qualifizierung zum „GameDesigner“ wurde mit dem Innovationspreis für Weiterbildung 2001 des BIBB ausgezeichnet.)

en.able-Methode für berufsbegleitende Weiterbildung

Bei berufsbegleitender Weiterbildung ist die en.able-Methode mit noch intensiverer Schwerpunktsetzung auf den Aspekt „Arbeiten im Berufsalltag“ einsetzbar. Hier sind allerdings genaue Absprachen mit dem Unternehmen unabdingbare Voraussetzung für ein erfolgreiches Lernen: Vorgesetzten wie Kollegen muss klar sein, dass parallel zum „normalen“ Arbeiten ein integrierter Lernprozess stattfindet, der auch Freiräume und Lernzeiten

beansprucht. Ferner ist das Unternehmen zu aktiver Kooperation verpflichtet; die Einstellung „Ich gebe einen Auftrag nach außen und will dann nur noch Ergebnisse sehen.“ funktioniert bei diesem Verfahren nicht. Dafür gibt es aber auch einen doppelten Nutzen: parallel zum Lernen wird eine aktuell anliegende Arbeitsaufgabe gelöst, die ansonsten mit dem vorhandenen KnowHow nicht lösbar gewesen wäre!

Die intensive Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, dessen Mitarbeiter weitergebildet wird, beginnt bereits vor dem eigentlichen Kurs oder Lernprojekt. Im ersten Schritt wird eine Analyse von Arbeitsprozessen, Arbeitsplatzumfeld und vorhandenen Kompetenzen bezüglich des weiterbildungswilligen Mitarbeiters vorgenommen. Im besonderen wird dann die Arbeitsaufgabe bzw. das Projekt identifiziert und profiliert (also detailliert beschrieben und schriftlich fixiert; im folgenden „Arbeitsprojekt“ genannt), dessen erfolgreiche Durchführung erstens ein Problem des Unternehmens löst und zweitens dem Lernenden als „Roter Faden“ für sein Lernen dient. Hierzu ist nicht nur die Mitarbeit des Teilnehmers selbst, sondern auch die der entsprechenden Fach- und Personalverantwortlichen im Unternehmen erforderlich.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Diagnose wird sodann der Projektplan zur Bearbeitung des Arbeitsprojekts und das darin zu integrierende Lernkonzept entwickelt, das die Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowohl des Lernenden wie seines Unternehmens und drittens die des koordinierenden Weiterbildungsinstituts regelt und festschreibt. Auch ein Termin- und Kostenplan ist Bestandteil. Den Ausgaben wird der Unternehmensnutzen in möglichst konkreten Zahlen gegenübergestellt. [Ganz offensichtlich wird hier die erweiterte beziehungsweise veränderte Rolle und Aufgabenstellung der Weiterbildungsinstitute wie sie derzeit allgemein in der Diskussion steht: die bisher ausschließlich wahrgenommene Aufgabe einer Wissensvermittlung – wie „praxisorientiert“ auch immer – tritt eher ins zweite Glied; vorrangig ist die Lernprozessbegleitung, die auch Beratungsdienstleistung umfasst und zwar sowohl in den relevanten fachlichen Bereichen wie auf dem Sektor der Organisations- und Personalentwicklung. Diese Verschmelzung von Training und Beratung ist eine prinzipielle Tendenz in der aktuellen Weiterbildung, im besonderen gefordert und betrieben bei der Weiterbildung von IT-Fachkräften, vergleiche die Hinweise auf „IT-Weiterbildung mit System“ am Ende dieses Kapitels.]

Erst nach dieser umfangreichen Vorphase beginnt die Durchführung als „Kurs“ neuen Stils oder „Lernprojekt“. Ein solches wird in der Regel einen Mix aus Präsenztrainings, E-Learning im weitesten Sinne, Lernen aus Büchern etc. bestehen; zusätzlich werden die Teilnehmer durch einen „Lernprozessbegleiter“ sowie durch Fach-Experten gecoacht. Auch das Coaching kann in unterschiedlichen Formen stattfinden: sowohl in Gruppen wie auch individuell, im Kursraum wie am Arbeitsplatz, persönlich oder per Telefon oder via E-Mail. Kriterien des für Methodenwahl und Umfang sind Effizienz und Kosten-/Nutzenverhältnis.

Eine Besonderheit ist die stärkere Einbeziehung des Lernenden in die Verantwortung für den Lernerfolg, die dann erfahrungsgemäß zur Motivationssteigerung führt. Ein Großteil des Lernens passiert während der Arbeit am Arbeitsplatz – hier muss das Unternehmen neben den organisatorischen Rahmenbedingungen im besonderen Maße Akzeptanz für das Verfahren bei

Kollegen und Vorgesetzten schaffen. Wichtige Bestandteile des Lernens sind zudem Reflexion und Dokumentation: es wird nicht nur gearbeitet, sondern auch analysiert und überlegt, warum gerade so und nicht anders gearbeitet wird – die Fortschritte im Arbeits- wie im Lernprojekt werden durch den Lernenden schriftlich festgehalten. Hierbei steht ihm der Lernprozessbegleiter als Coach zur Seite. [Die Reflexion betrifft übrigens auch die Vorgehensweise im Lernprojekt bis hin zum Nachdenken über das Lernen an sich. Dies ist sogar ein entscheidender Faktor für den Erfolg der gesamten Qualifizierung, da das Vorgehen gegenüber konventionellem Lernen für alle Beteiligten so neu und ungewöhnlich ist, dass leicht die Gefahr besteht in alte Gewohnheiten zurückzufallen und die klassischen Rollen des Lernenden (konsumierender Teilnehmer) wie des Lehrenden (mit Wissensvorsprung glänzen und dozierend indoktrinieren) einzunehmen beziehungsweise die veränderten Rollen gar nicht erst zu verstehen und auszufüllen.]

Die en.-able-Methode zielt – obwohl auf unmittelbare Verwendbarkeit ausgerichtet – durchaus auch auf Nachhaltigkeit und Langzeitwirkung. Allerdings nicht mit dem Blick auf das (Fach-)Wissen an sich, das in der heutigen Zeit an vielen Stellen nicht mehr „auf Vorrat“ gelernt werden kann, sondern „auf Abruf“ innerhalb kurzer Zeit und ohne großen Aufwand bei aktuellem Bedarf erworben wird – sondern mit Fokus auf die generelle Kompetenz, wie Fachwissen in Arbeitserfolg umgesetzt wird. [Und dazu gehört auch, in effizienter Art und Weise aktuell benötigtes Wissen identifizieren und selbständig erlernen zu können.]

Qualifizierung zum Informations-Koordinator nach der en.able-Methode

Für den vorliegenden Fall, also die Qualifizierung zum Informations-Koordinator in berufsbegleitender Form, bedeutet die Anwendung der en.able-Methode bezüglich Organisation und Didaktik der Maßnahme folgendes Vorgehen:

Schritt 1:

Abstimmung mit den beteiligten Unternehmen:

Erklärung der Methode – Auswirkungen auf und Anforderungen an die notwendige Zusammenarbeit – Benennung eines verantwortlichen Ansprechpartners – Profilierung und Festschreibung der jeweiligen Arbeitsprojekt- und Lernprojekt-Ziele – Einbindung der Maßnahme in die jeweilige Unternehmensstrategie – Besprechung der organisatorischen Rahmenbedingungen für Arbeits- und (im besonderen!) Lernprojekt – Festlegung der vom Unternehmen vorzunehmenden Schritte zur Schaffung von Akzeptanz für die besonderen Anforderungen des Lernenden innerhalb seiner Arbeitsumgebung innerhalb des Unternehmens.

Schritt 2:

Ausarbeiten der individuellen Lehrpläne für die Teilnehmer:

Da die Teilnehmer in der Regel aus unterschiedlichen Unternehmen kommen und unterschiedliche Arbeitsprojekte haben, muss der in Kapitel 5 beschriebene Rahmen-Lernplan auf die jeweiligen Projekte ange-

passt werden. Dabei werden dann auch gleich die individuellen Kompetenzen und Vorqualifikationen der jeweiligen Teilnehmer berücksichtigt. So kann es durchaus vorkommen, dass nicht jeder Teilnehmer wirklich alle 10 aufgeführten Module wahrnehmen muss.

Schritt 3:

Durchführung von KickOff- Meetings:

Eventuell schon parallel zu Schritt 1 und 2 werden Gruppentreffen mit den Beteiligten (auch: die jeweiligen Ansprechpartner in den Unternehmen, nicht nur die Teilnehmer) veranstaltet, in denen zum einen die allgemeinen Informationen zu Absichten und Verlauf des Kurses/Lernprojekts vermittelt werden zum anderen sich die Beteiligten kennen lernen und in Kommunikation miteinander treten; inhaltliche Einzelheiten werden zu Beginn des Kapitels 4 beschrieben.

Schritt 4:

Durchführung der arbeitsprozessorientiert eingeteilten Module (siehe Kapitel 4):

Der gesamte Kurs ist auf eine Kern-Projektdauer von 10 bis 12 Monaten ausgerichtet, in jedem Monat wird genau ein Modul abgewickelt. Am Beginn steht jeweils ein Auftaktworkshop (Präsenzveranstaltung) von 1 oder 2 Tagen Dauer. Ziel des Workshops ist, die Voraussetzungen für die Bewältigung der mit dem jeweiligen Teilziel verbundenen Arbeitsaufgabe zu schaffen. Zudem muss am Ende des Workshops jedem Teilnehmer klar sein, was er während der nächsten Wochen im Arbeitsalltag für das Arbeits- wie für das Lernprojekt leisten muss, welche Ziele erreicht sein müssen. Ein begleitendes Coaching (in der Regel telefonisch beziehungsweise via E-Mail) unterstützt den Teilnehmer während dieser Wochen sowohl fachlich wie in Begleitung des Lernprozesses. Vom Teilnehmer werden Protokolle verfasst und dem Lernprozessbegleiter zugesandt – dieser nutzt die Information zur konstruktiven Kritik und diskutiert die Lernfortschritte. Gegen Ende der Arbeitsphase trifft sich die gesamte Gruppe zu Ergebnispräsentation, Erfahrungsaustausch und Bewertung von Arbeits- und Lernerfolg.

Schritt 5:

Dokumentation und Auswertung:

Ein Abschlussbericht wird zeitnah erstellt und dem Lernprozessbegleiter zur Begutachtung vorgelegt. Der Bericht ist Grundlage für die im Zertifikat (das den Erfolg der Qualifizierung bescheinigt) vorgenommene Bewertung.

Schritt 6:

Abstimmung der Ergebnisse mit den Unternehmensverantwortlichen: dadurch besteht die Möglichkeit, korrigierend in das Arbeitsprojekt einzugreifen; ferner wird eine zusätzliche begleitende Qualitätskontrolle für das Lernprojekt geschaffen.

Verwandte Theorien, Methoden und Verfahren

Das hier beschriebene Vorgehen eines Lernprojekts wird gestützt durch aktuelle Erkenntnisse und Erfahrungen aus Wissenschaft und Forschung wie auch erfolgreichen Umsetzungen in der Weiterbildungspraxis.

IT-Weiterbildung mit System und die APO-Methode des Fraunhoferinstituts

Unter dem Titel „IT-Weiterbildung mit System“ führte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein mehrjähriges Projekt durch, das „ein System von Weiterbildungsprofilen und Weiterbildungswegen“ entwickelte. Die Ergebnisse wurden im März 2002 veröffentlicht (siehe Dokumentation des BMBF als Herausgeber, Reihe BMBF publik unter dem Titel „IT-Weiterbildung mit System – Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen“).

Als wesentlicher Aspekt wurde eine neue Methodik für die Weiterbildung im IT-Bereich vorgestellt: sie orientiert sich strikt an den Arbeitsprozessen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern und erhielt daher den Namen APO-Methode (APO steht dabei für Arbeitsprozessorientierung). Wesentliches und kennzeichnendes Merkmal ist, dass als Grundlage für eine Zertifizierung nicht die Abfrage von Fachwissen im Vordergrund steht, sondern nachgewiesen werden muss, dass man die typischen Arbeitsprozesse beherrscht. Der Nachweis erfolgt in Form einer Dokumentation über ein Projekt, das ein reales Kundenprojekt sein muss.

Die Erstellung der Projektdokumentation kann als Lernprojekt durchgeführt werden, in dem selbstverantwortetes Lernen priorisiert ist. Den „Teilnehmern“ eines „Lernprojekts“ mit dem Ziel, für ein definiertes IT-Spezialisten-Profil zertifiziert zu werden, stehen „Lernprozessbegleiter“ und „Fachcoaches“ zur Verfügung.

Weitergehende Informationen zu IT-Weiterbildung mit System sowie zur APO-Methode finden Sie im Internet unter www.bmbf.de beziehungsweise www.apo-it.de, zur Zertifizierung unter www.cert-it.org.

C-Master-Programm von FESTO

Das C-Master-Programm ist ein innovativer Ansatz des Unternehmens FESTO AG & Co KG, Esslingen, für die Integration von Personal- und Organisationsentwicklung mit Wissensmanagement. Es wurde mit dem Innovationspreis für Weiterbildung 2003 des BiBB ausgezeichnet. Die it-akademie ostwestfalen ist Kooperationspartner im weltweiten C-Master-Netzwerk.

Das C-Master-Programm beinhaltet kompakte (*C=compact*) Qualifizierungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte in berufsbegleitender Form, unter anderem für die Bereiche General Business (C-Master of Business Administration, kurz „C-MBA“) und Industrial Engineering („C-MIE“). In jeweils 10 Modulen wird praxisbezogen die Kompetenz zur erfolgreichen Bewältigung von betrieblichen Herausforderungen aufgebaut. Im Mittelpunkt eines Moduls, das sich über vier Wochen erstreckt, steht die Bearbei-

ung eines Managementproblems, das eine konkrete Aufgabenstellung aus der betrieblichen Praxis der Teilnehmer enthält („C-Case“). Im Laufe des Moduls erarbeiten die Teilnehmer Lösungen, die direkt im eigenen Arbeitsumfeld angewendet werden können und sich für das Unternehmen wertschöpfend umsetzen lassen.

Die Lösung des individuell gewählten C-Cases wird in einem selbstgesteuerten Arbeitsprozess im Team von 3-5 Teilnehmern erarbeitet und zum Abschluss des Moduls präsentiert. Die Teams erhalten über Internet Zugriff auf aktuelle Literatur und bewährte Management-Werkzeuge. Während der gesamten Zeit steht für das jeweilige Modul ein ausgewiesener Fachexperte aus der Wirtschaft als Coach zur Verfügung, ein „Facilitator“ begleitet die Teilnehmer über alle Module hinweg und sorgt für effizienten Ablauf von Workshops und Teamarbeit, insbesondere für den effizienten Erfahrungsaustausch mit Experten und/oder den anderen Teilnehmern.

Weitergehende Informationen zum C-Master-Programm finden Sie im Internet unter www.c-master.com und www.festo.com.

Die Konstruktivistische Erkenntnistheorie

Innerhalb dieser wissenschaftlichen Theorie geht es vor allem darum, Vorgänge von Wahrnehmung, Verarbeitung, Wissensaufbau und Behalten zu erklären und mögliche Konsequenzen für die Organisation von Lernprozessen daraus zu verdeutlichen. Die Kernannahme des Konstruktivismus als Wissenschafts- und Erkenntnistheorie besteht darin, dass Wirklichkeit immer kognitiv konstruierte Wirklichkeit ist.

Der Konstruktivismus geht davon aus, dass Menschen die Wirklichkeit an sich nur subjektiv wahrnehmen können, d.h. die objektive Realität entzieht sich der menschlichen Wahrnehmung. Die jeweiligen Erkenntnisse sind vom Beobachter nicht zu trennen.

Folglich schafft sich jedes Individuum sein eigenes Bild von Realität. Dieses Bild ist von den bisher gemachten Erfahrungen und Wissen abhängig. Wahrnehmungen sind somit selektiv geordnet (vgl. Arnold, R. / Siebert, H. 1997). **Neues Wissen kann aus Informationen nur dann aktiv aufgebaut werden, wenn es an vorhandene kognitive Strukturen anschlussfähig ist, das heißt für den Lernenden relevant, neu oder nützlich erscheint.** Diese Bedingung wird neurobiologisch als Strukturterminiertheit bezeichnet. Das Gehirn konstruiert eine subjektiv verfärbte Außenwelt und bildet diese nicht eins zu eins ab. **In Bezug auf das Lernen und die Weiterbildung bedeutet dies, dass Lernen eine selbstorganisierte Aktivität des lernenden Subjektes ist, die von außen angeregt, aber nicht vollzogen werden kann.**

Auf der Grundlage Konstruktivistischer Erkenntnistheorie ergibt sich ein verändertes Lehr-/Lernverständnis. Einige Aspekte, so z. B. die Rolle des

Lehrers, die Aneignung von Wissen und insbesondere das Lernen Erwachsener sind im Rahmen von konstruktivistischer Erwachsenenbildung (vgl. Arnold, R. / Siebert, H. 1997) neu zu interpretieren. Als dazu passende Lernmethoden treten Gruppenarbeit und Kooperation in den Vordergrund.

Individuelle Interpretationen können in Diskussionen in Frage gestellt und überdacht werden, so dass der Erfahrungsbereich des Lehrers und Lernalters kontinuierlich erweitert werden kann. **Konstruktivistische Lernsituationen orientieren sich an Problemen der Realität.** Das bedeutet, dass diese Lernsituationen praxisnah aufgebaut und für den Lerner auf reale Anwendungssituationen übertragbar sind.

Weitergehende Informationen zur Konstruktivistischen Erkenntnistheorie und die daraus resultierenden Veränderungen in der Weiterbildung sind im Anhang II „Aus Sicht der Wissenschaft: Konstruktivistische Impulse für prozessorientierte Lernumgebungen“ des Projektberichts zum Informations-Koordinator nachzulesen (S. 135-154).



entwicklung durch
arbeitsbezogenes lernen

it-akademie ostwestfalen
gGmbH

Schulstrasse 10
33330 Gütersloh

fon: +49 (0) 5241 74337-0

fax: +49 (0) 5241 74337-29

www.it-akademie.org