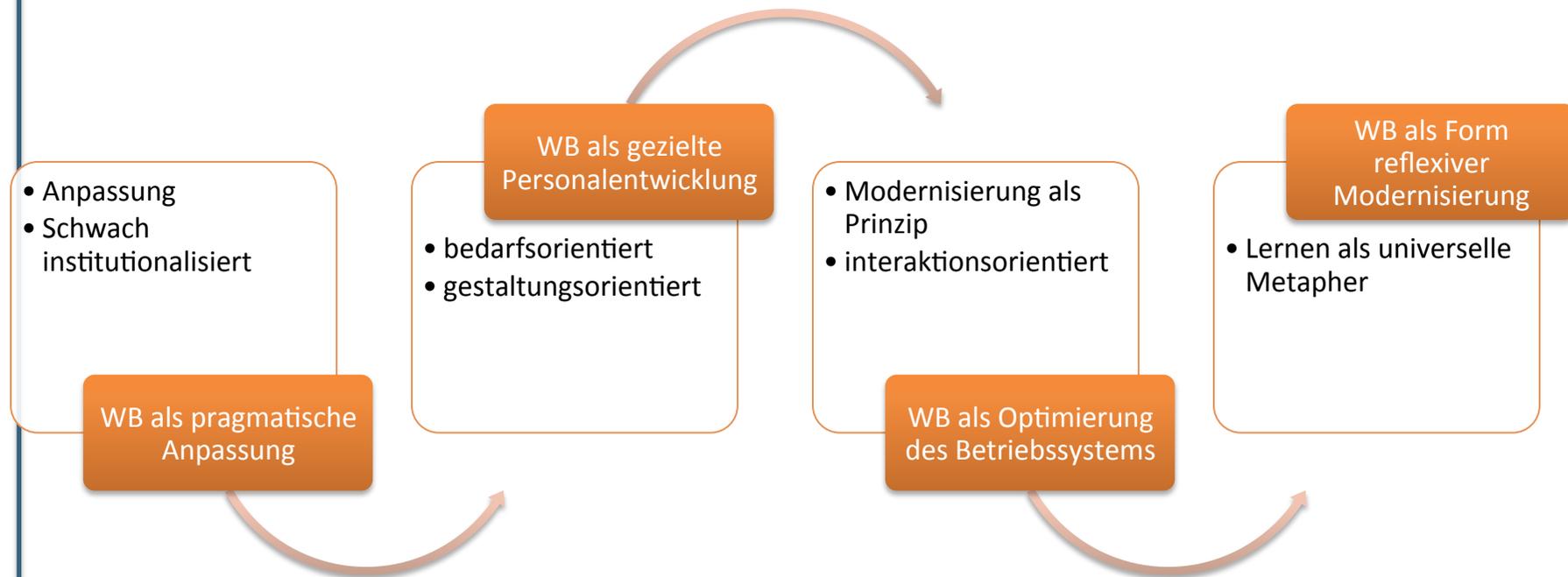


Arbeiten und Lernen optimal verbinden !?

Lernen in betrieblichen
Innovationsprozessen

Betriebliche Weiterbildungspolitikstile



Quelle: Geißler, Karlheinz; Orthey, Frank Michael (1997): Weiterbildungspolitik und Modernisierung im Betrieb: (k)ein Beitrag zum lernenden Unternehmen? In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 3, S. 16–21.

Welchen Sinn verbinden Management und Beschäftigte überwiegend mit WB?

- Erfüllung bestimmter **Qualifizierungsaufgaben**

Bevorzugt werden:

- Arbeitsplatznahe WB
- Selbstversorgung
- Neben WB steht selbstgestalteter Wissenserwerb
 - Adaptiv
 - Explorativ
 - Reflexiv

Mängel in verschiedener Hinsicht werden empfunden

Dörner, Olaf (2006): Umgang mit Wissen in betrieblicher Praxis. Dargestellt am Beispiel kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Sachsen-Anhalt und der Region Bern. Bad Heilbrunn.

Qualifizierung reicht für Innovationsprojekte nicht aus.

Weiterbildung und Innovation

Weiterbildung für Innovationsprojekte erfordern

- Möglichkeiten der Selbstverständigung und Orientierung
- Reflexivität
- Selbstgestaltete Wissensaneignung

Anders als in Qualifizierungsprojekten muss mit offenen Situationen umgegangen werden.

Herausforderungen in Innovationsprojekten

- Innovative Lösungen entwickeln und umsetzen, Kreativitätspotentiale nutzen
- Vertrauen schaffen
- Selbstorganisation fördern
- Kooperation fördern
- Kollektiven Lernprozess reflektieren können, **Problembewusstsein** entwickeln: Es geht darum eigene Arbeitsabläufe und Handlungsbegründungen aus einer Metaperspektive betrachten zu können und die Angemessenheit dieser im Bezug auf die Erfüllung von Arbeitsanforderungen/Unternehmenszielen prüfen und ggf. adaptieren zu können
- **Veränderungen als Chance sehen** und künftige Entwicklungen des Unternehmens antizipieren können
- **Flexibilität**
- **Reflexivität**

Sie befinden sich im Bereich:

[Home](#) > [Wirtschaft](#) > [Rathaus aktuell](#) >

▶ **Wirtschaft aktuell**

| 14.10.2011 |

iPunkt Kreativwirtschaft

Netzwerktreffen - Anschluss ans Netz - individuelle Fahrpläne

"iPunkt Kreativwirtschaft" bietet Kreativen und Kulturunternehmern eine Plattform, um sich zu vernetzen, auszutauschen und Mitstreiter kennenzulernen, die sich mit ihren Ideen durchsetzen und im Bereich der Kultur- und Kreativwirtschaft unternehmerisch erfolgreich sind. Kreative sind eingeladen, ihr Netzwerk zu verdichten und auf Menschen und Unternehmen zu treffen, die unter ähnlichen, oft außergewöhnlichen Bedingungen arbeiten, gestalten und leben.

Bei dem Netzwerktreffen geht es darum, anhand von Beispielen Lust auf unternehmerischen Erfolg und vernetztes Arbeiten zu machen. Dazu sind Experten aus dem Feld der Kultur- und Kreativwirtschaft vor Ort: Christoph Backes vom u-institut für unternehmerisches Denken und Handeln, Norman Schulz vom Kompetenzzentrum Kultur und Kreativwirtschaft des Bundes sowie Oliver Wittmann und Loimi Brautmann von der Planstation Offenbach.

Ab 15:00 Uhr stehen kurze Vorträge und zwei Talks auf dem Programm: Im ersten Talk geht es um Erfolgsstrategien beim kreativen Handeln, um Unternehmen, deren Visionen Realität geworden sind. Als Gäste werden die Kreativität- und E-ink-Consulting-Lite-Direktorin der deutschen Road-Service...



Bürger

Tourismus

Wirtschaft

Kontakte

A-Z/Suche
Inhalt

Gästebuch
Stadtplan
Web-Links

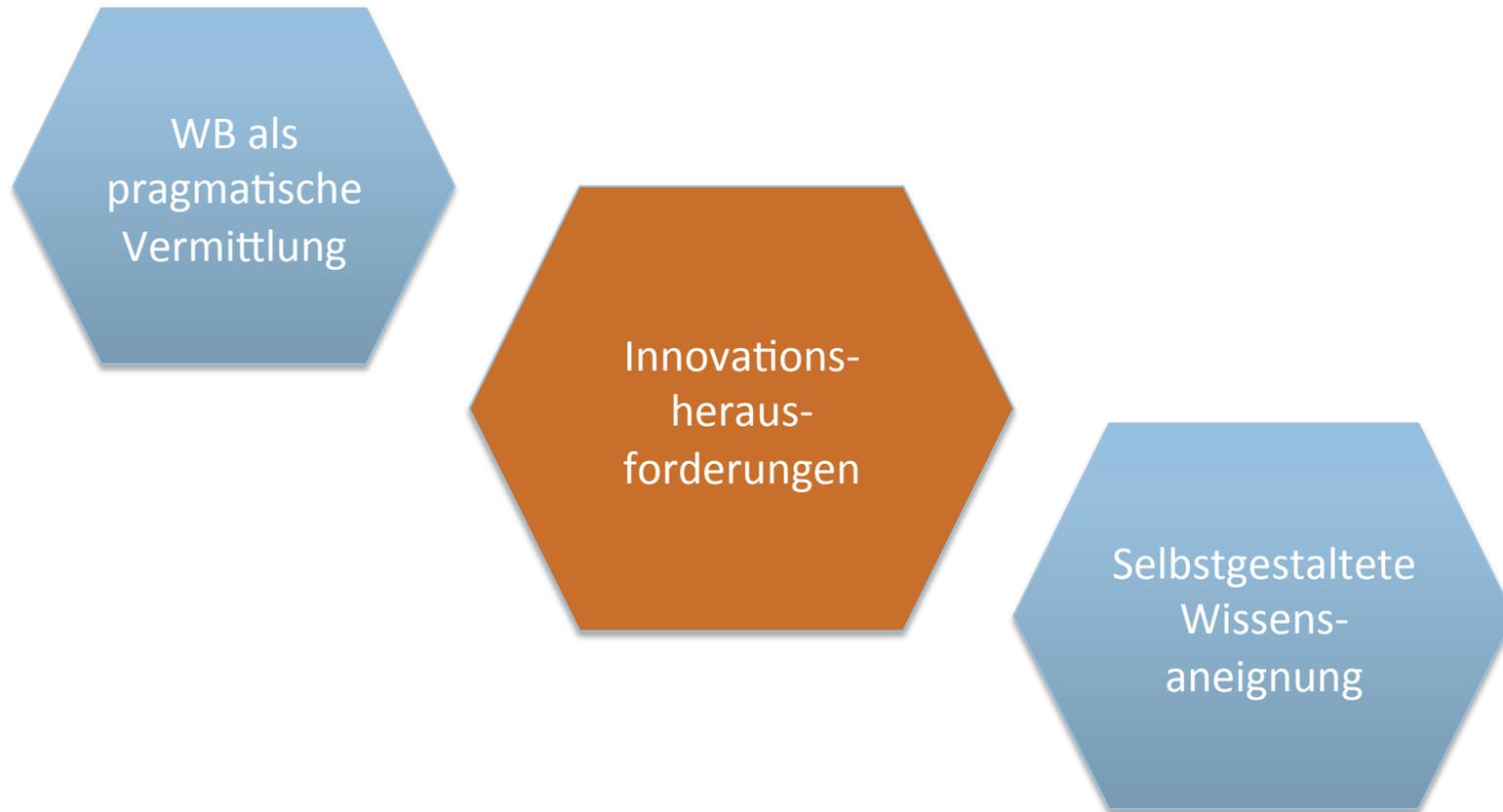
Impressum

Problem der betrieblichen Weiterbildungspraxis

Offene Arbeitssituationen in
Innovationsprojekten lassen sich nicht mit
geschlossenen Weiterbildungsangeboten
befördern.

Offene Weiterbildungssituationen bergen aber
Risiken für Steuerungsinteressen.

Betriebliche WB-Praxis



Selbstorganisiertes Lernen (SOL) als Lösung des Spannungsverhältnisses

Selbstorganisiertes Lernen im Sinne autodidaktischen Lernens **scheint** zweierlei zu leisten:

Den innovativen Ertrag selbstorganisierten Lernens

Die Steuerungsmöglichkeit des Lernprozesses durch Ziel- und Inhaltsvorgaben

Spannungsverhältnis



SOL gilt der betrieblichen Praxis
überwiegend als probate Strategie

Selbstverständigung in Innovationsprozessen

Innovationsprozesse umfassen vielfältige Herausforderungen an die **Flexibilität** der Beschäftigten.

Aus diesem Grunde erfordern sie zum Ausgleich Orientierung/Selbstverständigung mit dem Ziel der **Stabilität**.

Weiterbildung, die das Spannungsverhältnis von Lernen und Arbeiten aufgreift sollte als **Selbstverständigungsprozess** für die betroffenen Beschäftigten gestaltet werden.

Bisher gibt es nur wenige
Forschungsarbeiten, die
Selbstverständigungsprozesse in der
betrieblichen Weiterbildung
untersuchen

Forschungsprojekte die Selbstverständigungsprozesse rekonstruieren

- Ludwig (2000): Lernende verstehen. Bielefeld
- Grotlüschen (2003): Widerständiges Lernen im Web. Münster
- Langemeyer (2005): Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Münster
- Faulstich/Grell (2007): Widerständig ist nicht unbegründet. In: Faulstich/Forneck/Knoll: Lernwiderstand-Lernumgebung-Lernberatung. Bielefeld
- Rehfeldt (2012): Lernen im informellen betrieblichen Kontext

Prof. Dr. Joachim Ludwig

Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Medienpädagogik

Universität Potsdam

Karl-Liebknecht-Str. 24-25

14476 Potsdam Golm

Telefon: 0331 977-2701

E-Mail: ludwig@uni-potsdam.de