



Ideenportal Qualifizierung
Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Helpen Sie Mitarbeitenden dabei, selbstständig zu lernen.



**Strategie
entwickeln**

**Grundlagen
schaffen**

**Kompetenzen
aufbauen**

www.ideenportal-qualifizierung.de

Ein Hinweis vorab: Erfolgreiche Weiterbildung braucht das Engagement beider Betriebsparteien. Die Einführung und Umsetzung der hier vorgestellten Weiterbildungskonzepte, -methoden und -werkzeuge sollten **Personalabteilung und Betriebsrat stets gemeinsam** voranbringen.

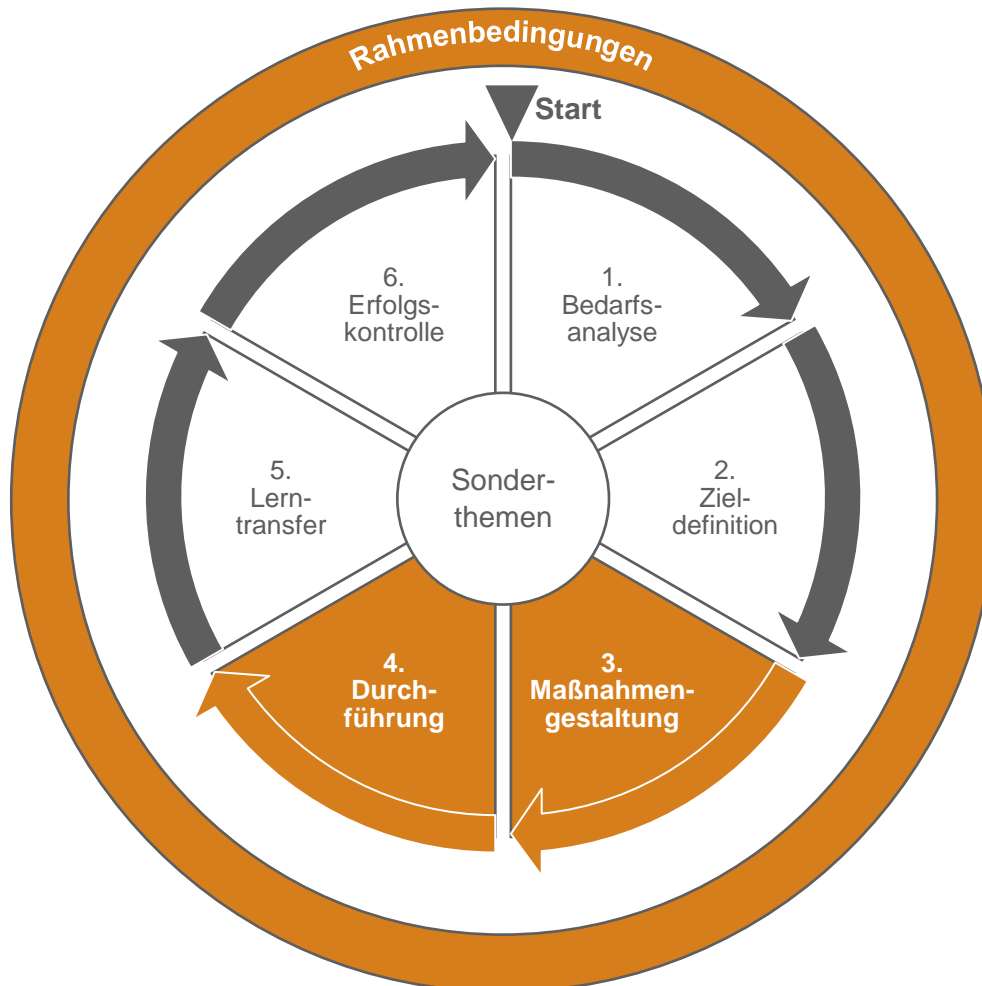
Worauf lasse ich mich ein?

<p>Welche Ziele können wir erreichen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir verstehen die Idee des selbstgesteuerten Lernens. ➤ Wir erhalten konkrete Ideen für die betriebliche Gestaltung von selbstgesteuertem Lernen. 	
<p>Welchen Nutzen hat das für uns?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir können selbstgesteuertes Lernen als klares Konzept im Betrieb präsentieren und einführen. ➤ Wir stärken bei der Einführung von selbstgesteuertem Lernen die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten, ohne sie sich selbst zu überlassen. 	
<p>Welche Voraussetzungen sollen erfüllt sein?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wir haben ein Grundmaß an Offenheit und Vertrauen gegenüber den Beschäftigten im Betrieb. ➤ Wir sind bereit, uns auf einen ganz neuen Ansatz der Weiterbildung einzulassen. ➤ Wir sind bereit, unsere Beschäftigten aktiv zu unterstützen. 	
<p>Welche Personen sollen wir einbinden?</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Geschäftsleitung. ➤ Die Führungskräfte ebenso wie die Mitarbeitenden selbst. ➤ Den Betriebsrat. 	
<p>Welcher Aufwand entsteht für uns?</p>		<p>Sehr gering</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Hoch</p>
<p>Wie schnell kann die Umsetzung erfolgen?</p>		<p>Sehr schnell</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Schrittweise</p>

Wer sind „**Führungskräfte**“? Wenn wir in diesem Leitfaden von Führungskräften schreiben, dann meinen wir solche Personen im Betrieb, die **auf mittlerer oder unterer Ebene Verantwortung für die Führung des Personals** tragen – das muss nicht unbedingt disziplinarische Weisungsbefugnis bedeuten. Die Schichtleitung zählt beispielsweise auch zu den Führungskräften. Meinen wir den Vorstand und leitende Angestellte auf hoher Ebene, dann schreiben wir von der „**Geschäftsleitung**“.

Einordnung für Profis

Sie sehen unten einen **idealen Ablauf der Weiterbildungsaktivität** im Betrieb. Der **farbig hervorgehobene Teil** zeigt Ihnen, bei welchem Prozessschritt dieser Leitfaden Ihnen **hauptsächlich hilft**.



Die Darstellung hat die Form eines Kreislaufes, da **betriebliche Weiterbildung ein fortwährender Prozess** ist. Nach dem Abschluss einer Maßnahme können Sie fragen:

- Was wollen wir beim nächsten Mal besser machen?
- Haben wir den Weiterbildungsbedarf gedeckt?
- Ist inzwischen neuer Weiterbildungsbedarf entstanden?

Der Ablauf beginnt also von Neuem. Da es eine große Aufgabe darstellt, diesem Kreislauf komplett zu folgen, ist es sinnvoll, nach und nach an einzelnen Themen zu arbeiten. Auch so gelangen Sie mit der Zeit zu planvoller und vorausschauender Weiterbildung.

Rahmenbedingungen des Weiterbildungsprozesses sind zum Beispiel:

- Die Sicht der Führungskräfte auf Weiterbildung.
- Die Sicht der Mitarbeitenden auf Weiterbildung.
- Das Weiterbildungsklima im Betrieb.

Sonderthemen sind zum Beispiel

- Der Aufbau von Qualifizierungsverbänden gemeinsam mit anderen Betrieben.
- Die Organisation der Wissensweitergabe, wenn Expertinnen oder Experten gehen.






Helfen Sie Mitarbeitenden dabei, selbstständig zu lernen.

Der Inhalt im Überblick

Warum ist selbstständiges Lernen wichtig?	5
Was heißt selbstständiges Lernen überhaupt?	5
Welche Verantwortung tragen die Beschäftigten?	6
Wo liegen Hürden für das selbstständige Lernen?	6
Welche Verantwortung trägt der Betrieb?	7
So fördern Sie selbstständiges Lernen.	8
Bauen Sie Lernkompetenz bei den Beschäftigten auf.	8
Stärken Sie die Selbstwirksamkeitserwartung der Beschäftigten	8
Schaffen Sie notwendige Rahmenbedingungen.....	9
Begleiten Sie die Beschäftigten im selbstgesteuerten Lernprozess.....	10
So wurde selbstständiges Lernen schon gefördert – ein Beispiel.	11
Was sind die nächsten Schritte?	11
Haben Sie noch Fragen?.....	12
Unser weiterführendes Angebot für Sie	12
Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick	13

Was bedeutet ...?

-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Im Ideenportal ist eine Datei hinterlegt, die Sie bei der Arbeit mit diesem Leitfaden nutzen können.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es gibt dazu einen weiteren Leitfaden im Ideenportal, den Sie nützlich finden könnten.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es handelt sich um ein Thema oder ein spezielles Konzept, zu dem Sie im Internet mehr Informationen finden.

Warum ist selbstständiges Lernen wichtig?

Werfen wir einen Blick auf die aktuelle Situation in der Wirtschaftswelt und darauf, wie Weiterbildung heute typischerweise gesehen wird:




Zentral organisierte, gelegentliche Schulungen genügen nicht mehr. Stetige Veränderungen erfordern stetiges Lernen. Auch mehr Spielräume in der Arbeit sollten sich in mehr Spielräumen bei der Weiterbildung wiederfinden.

Gerade für Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie für An- und Ungelernte ist selbstgesteuertes Lernen vielversprechend. Ihre Arbeit bietet oft nur wenig Lernmöglichkeiten. Neben seltenen (traditionellen) Schulungen gibt es für sie häufig keine zielgerichteten Möglichkeiten für stetiges Lernen.

Ein gut unterstütztes, selbstständiges bzw. selbstgesteuertes Lernen ist aber eine wichtige Antwort auf die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt.

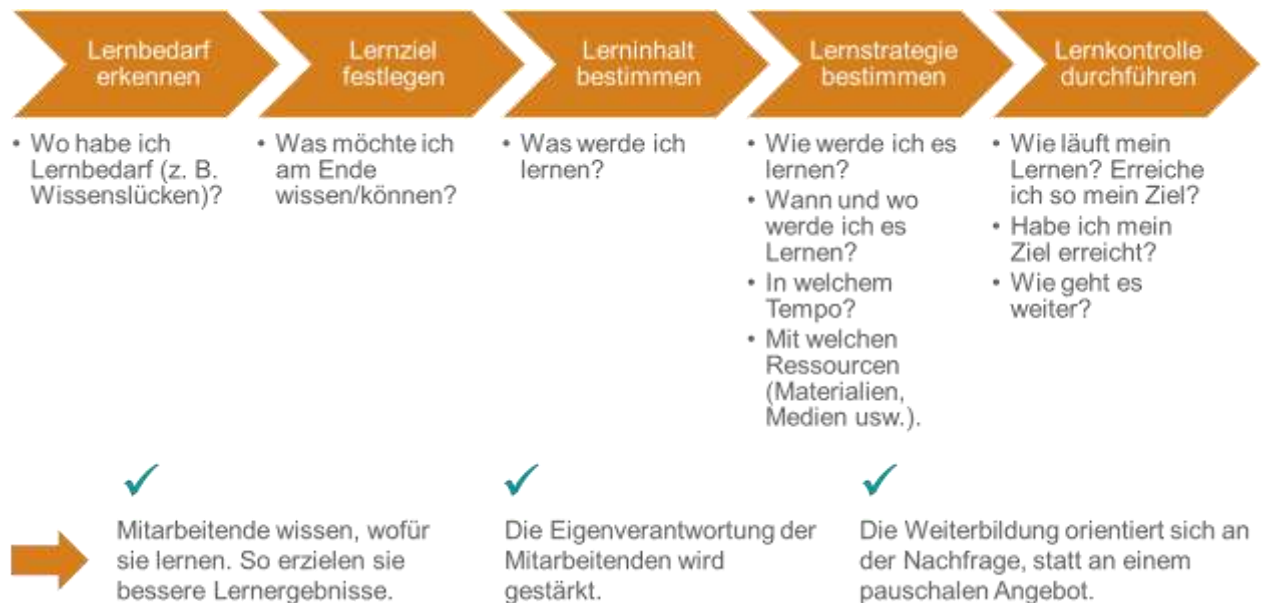
Wie wird gelernt?

Gemäß dem  **70:20:10 Modell** lernen Menschen nur 10 % in Seminaren, 20 % im Austausch mit anderen und ganze 70 % während ihrer Arbeit (z. B. durch Herausforderungen usw.) – mit anderen Worten: selbstgesteuert. Das heißt: 70 % des Lernens bleiben in vielen Betrieben völlig unbeachtet und werden nicht gefördert.

Was heißt selbstständiges Lernen überhaupt?

Selbstständiges bzw. selbstgesteuertes Lernen bedeutet, dass **eine Person weitgehend selbst bestimmt, wann, was und wie sie lernt**. Lernen ist aber nie nur selbst- oder nur fremdbestimmt. Im Betrieb begrenzen z. B. die unternehmerischen Interessen, die Fähigkeiten der Person und ihr Arbeitsumfeld die Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen.

Innerhalb dieses Rahmens aber fällt die Person die meisten wichtigen Entscheidungen zu ihrem Lernprozess selbst:



Welche Verantwortung tragen die Beschäftigten?

Selbstgesteuertes Lernen liegt im Interesse der Beschäftigten, weil es die eigene Bildung und die eigenen Fähigkeiten voranbringt. In Zukunft wird die Fähigkeit, (selbst) zu lernen, für alle Mitarbeitenden zur Grundfähigkeit.

Beschäftigte tragen daher die Verantwortung dafür:

- anzuerkennen, dass Lernen auch außerhalb von Seminaren stattfinden kann und muss.
- sich selbst zu fragen: Wo habe ich Weiterbildungs-/Lernbedarfe?
- sich anschließend um die eigene fachliche und methodische Weiterentwicklung zu bemühen.

Nicht alle Mitarbeitenden sind gleich gut darauf vorbereitet. Deshalb dürfen sie mit Schwierigkeiten nicht alleine gelassen werden.

Wo liegen Hürden für das selbstständige Lernen?

Hürde 1: Fähigkeiten

- Überforderung mit der Organisation des Lernens.
- Lernschwierigkeiten.
- Fehlende Grundfähigkeiten (Lesen, Schreiben,...).

Hürde 2: Selbsteinschätzung

- Unzutreffende Selbstbewertungen hinsichtlich des Lernbedarfs („Ich kann alles, was ich können muss.“) oder des Lernerfolges.
- Fehlendes Vertrauen in sich selbst und die eigenen Fähigkeiten.

Hürde 3: Lerngeschichte

- Gar keine Lernerfahrung durch Aus- oder Weiterbildung.
- Letzte Lernerfahrung liegt lange zurück.
- Schlechte Lernerfahrungen aus der Vergangenheit.

Hürde 4: Persönliche Einstellung

- Selbstgesteuertes Lernen erfordert viel Flexibilität. Nicht alle Menschen sind in gleichem Maße flexibel.
- Die Sicht aufs Lernen: Ist Lernen sinnvoll? Schauen Sie dazu auch in unseren Leitfaden [🔗 Erkennen Sie Weiterbildungserfolge an.](#)

Hürde 5: Unternehmenskultur

- Weiterbildung wird vor allem als passiver Konsum („reinsetzen und zuhören“) verstanden; eigene Aktivität ist nicht vorgesehen.
- Selbstgesteuertes Lernen braucht Offenheit und Vertrauen, statt strenger Kontrolle.

Welche Verantwortung trägt der Betrieb?

Selbstgesteuertes Lernen ist keine Methode, um Weiterbildungen einzusparen und Personal zu reduzieren. Vielmehr muss der Betrieb selbstgesteuertes Lernen gezielt ermöglichen:

- Der Betrieb sorgt trotz – oder gerade wegen – stärker verdichteter Arbeit dafür, dass **Freiräume** für selbstgesteuertes Lernen bleiben.
- Der Betrieb **begleitet** seine Beschäftigten **aktiv** beim selbstgesteuerten Lernen. Zum Beispiel auch mit eigens ausgebildeten [🔗 Lernbegleiterinnen und -begleitern.](#)
- Der Betrieb **steigert die** [🔗 Lernkompetenz](#) bei allen Beschäftigten. Gerade bei denjenigen, die hier noch keine Stärke haben.
- Der Betrieb **fördert** die Fähigkeit der Mitarbeitenden, sich selbst und ihren Wissensstand zu **reflektieren**.
- Der Betrieb **gibt den Mitarbeitenden Methoden** für die Organisation von Lernprozessen und die Selbstmotivation an die Hand.
- Der Betrieb **ermöglicht**, dass Lernen ausgehend von den Vorerfahrungen innerhalb des verfügbaren Zeitbudgets und mit Blick auf die Anwendung des Gelernten stattfinden kann.

Wichtig!

Weiterbildung weniger in Seminarform anzubieten – also fremdzusteuern – heißt nicht automatisch, dass sie stärker selbstgesteuert wird. Die Beschäftigten müssen dazu befähigt werden.

So fördern Sie selbstständiges Lernen.

Einige Stellschrauben, um selbstgesteuertes Lernen im Betrieb zu ermöglichen und zu fördern, kennen Sie jetzt. Wie genau Sie in Ihrem Betrieb vorgehen können, finden Sie für fünf Stellschrauben hier näher beschrieben.

Bauen Sie Lernkompetenz bei den Beschäftigten auf.

Lernkompetenz hat viele Bestandteile. Wichtig, aber noch recht einfach zu vermitteln sind **konkrete Lernstrategien**. Dafür eignen sich eine oder mehrere kleine Schulungen, in die Sie bereits erste Selbstlernkomponenten nutzen. Lassen Sie die Beschäftigten z. B. selbstständig nach Lernstrategien recherchieren und/oder diese beschreiben.

Inhalte können beispielsweise sein:

- Wie setze ich mir ein Lernziel? Welche Lernziele kann ich auch erreichen?
- Wo finde ich Informationen und Materialien für mein Lernen?
- Wie bereite ich Informationen so auf, dass sie mir in meinem Alltag nutzen?
- Wie gehe ich vor, um mir wirklich etwas im Kopf zu behalten?
- Wie stelle ich fest, ob ich beim Lernen Erfolg habe?
- Wo finde ich Unterstützung, wenn ich Schwierigkeiten habe?

Bauen Sie viele Übungen ein. Die Teilnehmenden sollen die gelernten Strategien direkt anwenden können. Lassen Sie die einzelnen Schulungen nicht zu lang werden.

Bedenken Sie bitte: Lernstrategien sind notwendig, aber keineswegs ausreichend, um wirksames selbstgesteuertes Lernen zu ermöglichen.

Mehr zum Thema Lernkompetenz(training) lesen Sie beispielsweise im Buch „Lebenslanges Lernen im demografischen Wandel“ (Jana Loos, 2017, Springer) und im Leitfaden

[Steigern Sie die Lernfähigkeit der Mitarbeitenden.](#)

Stärken Sie die Selbstwirksamkeitserwartung der Beschäftigten

Ursache der Schwierigkeiten beim selbstgesteuerten Lernen ist oftmals nicht das fehlende Wissen um Lernstrategien. Vielmehr ist der Grund, dass diese Lernstrategien nicht eingesetzt werden. Der Grund dafür ist wiederum, dass die Beschäftigten nicht erwarten, damit einen Erfolg zu erzielen (Selbstwirksamkeitserwartung).

Eine Gegenmaßnahme dafür: Helfen Sie Mitarbeitenden mit bekannten Lernstrategien, erste Erfolge zu erzielen. Machen Sie diese Erfolge sichtbar. Helfen Sie den Mitarbeitenden auch zu reflektieren:

- Warum lernen wir eigentlich? Warum sollen wir lernen?
- Wann müssen wir lernen? Wo haben wir Spielräume (zeitlich, in unserer Verantwortung), um zu lernen?
- Wo und wann müssen wir lernen? (Stärkung der Selbstreflexion)

Hierfür eignet sich ein kurzes Workshopformat, bei dem mit kleinen Übungen gelernt und dabei erste Erfolge erzielt werden können. Geben Sie den Teilnehmenden auch die Möglichkeit, Befürchtungen und Vorbehalte gegenüber dem Lernen zu äußern.

Schaffen Sie notwendige Rahmenbedingungen

Soll selbstorganisiertes Lernen im Betrieb mit Erfolg eingeführt und umgesetzt werden, muss der passende Rahmen dafür geschaffen werden. Dazu gehören mehrere Gestaltungsfelder.

- **Führungskräfte und Weiterbildungspersonal schulen.**
Selbstgesteuertes Lernen erfordert, dass Führungskräfte und Weiterbildungspersonal eine neue, aktive Rolle einnehmen: die Rolle von Unterstützern im Lernprozess. Führungskräfte müssen darüber hinaus dafür sensibilisiert werden, die nötigen Freiräume und Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten zu schaffen.
Lesen Sie hierzu auch den Leitfaden [Überzeugen Sie Führungskräfte im direkten Gespräch](#).
- **Persönliche Voraussetzungen bedenken.**
Berücksichtigen Sie die persönlichen Voraussetzungen und die privaten Rahmenbedingungen (Kinder, Pflege, ...) der Beschäftigten. Sie können einen wesentlichen Einfluss auf die Möglichkeit und die Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen haben.
Lesen Sie hierzu auch den Leitfaden [Gehen Sie auf spezielle Bedarfe der Mitarbeitenden ein](#).
- **Lernräume einrichten.**
Und zwar im wahrsten Sinne des Wortes. Bieten Sie Zimmer oder Bereiche, die (nur) für das Lernen und den informellen Austausch (auch eine Form des selbstgesteuerten Lernens!) da sind. Dort legen Sie z. B. bestimmte Materialien aus und sorgen für einen Internetzugang. Richten Sie z. B. [Lerninseln](#) ein oder beleben Sie alte Lernstätten oder Qualitätszirkel wieder.
- **Lernzeiten schaffen.**
Versuchen Sie, Arbeit so zu organisieren, dass Zeit bleibt für die (informelle) Reflexion und Diskussion über Arbeitserfahrungen. Oft wird dabei wesentlich mehr selbstgesteuert gelernt, als es im „erzwungenen“ Rahmen möglich ist.
- **Lernmaterial verfügbar machen.**
Machen Sie Lernmaterialien an Lernorten und arbeitsplatznah verfügbar. Sorgen Sie dafür, dass die Beschäftigten wissen, wo sie Lernmaterialien und -ressourcen finden.
- **Struktur schaffen.**
Selbstgesteuertes Lernen ist herausfordernd für viele Beschäftigte. Bieten Sie deshalb einen klaren Rahmen. Beginnen Sie z. B. mit einem kurzen Workshop mit allen Teilnehmenden, an den sich dann eine freie Lernphase anschließt (während der die Teilnehmenden klare Ansprechpartner/innen haben, falls Schwierigkeiten auftreten). So stellen Sie sicher, dass das Lernen zielgerichtet ist und innerhalb eines bestimmten Zeitraumes abgeschlossen wird.
Lesen Sie hierzu auch den Leitfaden [Machen Sie Arbeitsprojekte zu Lernprojekten](#).
- **Ein neues Weiterbildungsverständnis schaffen.**
Verbreiten Sie im Betrieb – von der Geschäftsleitung bis zum Mitarbeitenden mit Hilfstätigkeiten – eine neue Sicht auf Weiterbildung: Sie ist keine ausschließliche Aufgabe der Personal(entwicklungs)abteilung, sondern Aufgabe **aller** Personen im Betrieb.



Begleiten Sie die Beschäftigten im selbstgesteuerten Lernprozess

Eine strukturierte Begleitung des Lernprozesses ist – gerade wenn selbstgesteuertes Lernen neu eingeführt wird – von großer Bedeutung. Die Planung und Überwachung des Lernprozesses ist eine wesentliche Herausforderung im selbstgesteuerten Lernen.

➤ **Führen Sie Beratungsgespräche.**

Ein Beratungsgespräch kann gleich zu Beginn eine große Hilfe sein. Besprechen können Sie dabei z. B. folgende Themen:

- Wie ist die Person bisher beim Lernen vorgegangen?
- Wo liegen für die Person Ressourcen, wo Schwierigkeiten beim Lernen?
- Welche Lernstrategien passen zu der Person?
- Was motiviert die Person zum Lernen? Was nicht?

Ein Fragebogen kann bei der Beantwortung dieser Fragen hilfreich sein.

Die Personen, die das Beratungsgespräch führen, sollten dafür notwendiges Wissen haben, z. B. dank einer entsprechenden Ausbildung.

➤ **Bilden Sie Lernbegleiter/innen aus.**

Hilfe kann im Anschluss an ein mögliches Beratungsgespräch auch beim Setzen von Lernzielen notwendig sein. Rückmeldung, Ermutigung und Unterstützung sind auch beim weiteren Lernen von großer Bedeutung. Es stärkt die Beschäftigten und motiviert sie, am Ball zu bleiben. Es geht dabei immer um die Hilfe zur Selbsthilfe. Es ist das Ziel, dass die Lernbegleitung irgendwann nicht mehr gebraucht wird.

Bis dahin ist es aber notwendig, dass die Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen, die die Lernbegleitung übernehmen, entsprechend dafür ausgebildet werden.

Was Lernbegleiter/innen genau machen und wie sie ausgebildet werden können, lesen Sie im Leitfaden

 [Unterstützen Sie Lernen: Bilden Sie Mitarbeitende zur Lernbegleitung weiter.](#)

➤ **Bilden Sie Lerntandems/-partnerschaften/-gruppen.**

Lernende profitieren vom Austausch mit anderen Lernenden. Der Austausch über die Lernerfahrungen fördert die Reflexion über den Lernprozess. Die Lernpartner bzw. -gruppen können sich außerdem gegenseitig motivieren. Insbesondere in Gruppen besteht der zusätzliche Vorteil, dass alle Teilnehmenden vom Wissen der anderen lernen können und so das Wissen der gesamten Gruppe steigt.

So wurde selbstständiges Lernen schon gefördert – ein Beispiel.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat schon vor einiger Zeit gemeinsam mit verschiedenen Betrieben – auch aus der Metall- und Elektroindustrie – ein Konzept zur Förderung von selbstständigem Lernen erarbeitet.

Kern des Konzepts ist die Verbindung von (theoretischem) Input und selbstgesteuerten Lernphasen. Diese Lernphasen werden aber gezielt begleitet. Die folgende Abbildung verdeutlicht den Ablauf:



Abbildung aus Krauß & Mohr (o. J.), Gestaltung angepasst.

Die Inhalte der Workshops sind vielfältig und reichen vom besseren Kennenlernen und Verstehen des eigenen Arbeitsplatzes über die Reflexion des eigenen Weiterbildungsverhaltens bis zum Erkennen von Lernmöglichkeiten. Außerdem werden konkrete Lernstrategien behandelt und die jeweilige Selbstlernphase wird geplant.

Tiefere Informationen finden Sie in den jeweiligen Publikationen des f-bb:

- [Das Navigationssystem für selbstständig lernende Mitarbeiter. Struktur und Inhalt.](#)
- [Unterstützung von Mitarbeitern beim Erwerb von Selbstlernkompetenz](#)

Schauen Sie im Betrieb, was davon für Sie nutzbar und umsetzbar ist. Gerne steht Ihnen die AgenturQ dabei zur Seite.

Der Aufbau von Selbstlernfähigkeit braucht Zeit und ist nicht ohne Aufwand durchzuführen. Dieser Aufwand ist aber eine gute Investition. Mitarbeitende die in der Lage sind, selbst Lernmöglichkeiten zu entdecken und wahrzunehmen, werden sich und den Betrieb auf lange Sicht voranbringen.

Was sind die nächsten Schritte?

Haben Sie schon mal daran gedacht, dass Sie vielleicht bestimmte Kompetenzen im Betrieb haben? Wissen Sie was Ihre Mitarbeitenden alles können? Der [AiKomPass](#) und der Leitfaden [Erkennen und nutzen Sie informelle Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden](#) helfen Ihnen dabei, genau das herauszufinden.

Vielleicht interessieren Sie sich auch für die grundsätzliche Entwicklung von Lernfähigkeit bei Ihren Beschäftigten, dann ist der Leitfaden [Steigern Sie die Lernfähigkeit der Mitarbeitenden](#) sicher etwas für Sie.

Und zuletzt gilt natürlich: Alles Lernen ist für den Betrieb wirkungslos, wenn das Erlernete nicht auch umgesetzt wird. Also [Ermöglichen Sie die Anwendung des Gelernten im Alltag.](#)

Haben Sie noch Fragen?

- Zum Leitfaden?
- Zum Vorgehen bei der Einführung im Betrieb?
- Zu anderen Wegen, um Ihr Ziel zu erreichen?

Unser weiterführendes Angebot für Sie

- Wir unterstützen Sie bei der Gestaltung innovativer betrieblicher Weiterbildung.
- Wir beraten Sie zum Lernen im Prozess der Arbeit.
- Wir unterstützen Sie bei der Einführung des selbstgesteuerten Lernens im Betrieb.

Kommen Sie einfach auf uns zu. Wir sind gerne für Sie da.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Südwestmetall, entstehen für die Beratung keine Kosten. Im Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

Kontakt:

AgenturQ
Lindenspürstraße 32
70176 Stuttgart

www.agenturq.de

Telefonieren Sie mit uns:
0711/3659188-0



Eine gemeinsame Finanzierung von:



SÜDWESTMETALL

Sie möchten vorher genauer wissen, wie eine Beratung durch die AgenturQ abläuft?
Hier finden Sie die Antwort: <https://www.agenturq.de/service/beratung/>.

Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick

Unter www.ideenportal-qualifizierung.de haben Sie kostenfreien Zugang zu zahlreichen Handlungshilfen, Leitfäden und guten Beispielen aus der Praxis rund um Weiterbildung.

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenzen aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Im **Ideenportal** finden Sie diesen Leitfaden unter dem Link:

https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ_Hilfe_zum_Selbstlernen.pdf

oder über den Pfad:

Grundlagen schaffen

- ▷ Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?
- ▷ Wie fördern wir das Lernen aus eigenem Antrieb?

Impressum

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstraße 32

70176 Stuttgart

Tel.: 0711/3659188-0

info@agenturq.de

www.agenturq.de

Stand: August 2023

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir unsere Veröffentlichungen regelmäßig. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage des Leitfadens Ihre Rückmeldungen. Haben Sie Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob, schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an queler@agenturq.de.

Bildnachweise

Ausgewählte-Symbole von icons8:

- Download: <https://icons8.com/icon/14100/herunterladen>
- Link: <https://icons8.com/icon/16073/link>
- Externer Link: <https://icons8.com/icon/16139/externer-link>

Alle weiteren verwendeten Bilder und Grafiken sind unter der Pixabay Lizenz oder der Pexels Lizenz zur Nutzung – auch ohne Namensnennung – freigegeben oder Eigentum der AgenturQ.

QR-Codes erstellt mit <https://www.qrcode-monkey.com/de>.

Quellenangaben

Buddenberg, V. (2010): *Vermittlung von Selbstlernkompetenzen. Theoretische Aspekte und ein praktisches Modell*. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Heft 10/2010, Wien Seiten 08-01 – 08-11 . Verfügbar unter: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf>. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Geldermann, B., Krauss, A. & Mohr, B. (2001): *Selbstständig lernen im Betrieb: Reflexion als zentrales Element der Selbstlernkompetenz*. In.: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2001. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/580> (pdf). Letzter Zugriff: 13.11.19.

Geldermann, B. & Mohr, B. (2004): *Unterstützung von Mitarbeitern beim Erwerb von Selbstlernkompetenz*. Hrsg.: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gemeinnützige GmbH. Verfügbar unter: https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/SE-BuchUnterstuetzungVonMitarbeitern.pdf. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Geldermann, B., Severing, E. & Stahl, T. (2006): *Perspektiven des selbst gesteuerten Lernens in der betrieblichen Bildung*. In: Zeitschrift für Berufs und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 20: Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung, Stuttgart Seiten 109–120. Verfügbar unter: https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/060312_Perspektiven_des_selbst_gesteuerten_Lernens_in_der_betrieblichen_Bildung.pdf. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Graf, N. (2017): *Informelles Lernen: Formen und Voraussetzungen*. Verfügbar unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/agile-personalentwicklung/informelles-lernen-formen-und-voraussetzungen_80_424084.html. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Nückles, M. (2019): *Lernstrategien, affektive*. In M. A. Wirtz (Hrsg.), Dorsch – Lexikon der Psychologie. Verfügbar unter: <https://portal.hogrefe.com/dorsch/lernstrategien-affektive/>. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Nückles, M. (2019): *Lernstrategien, kognitive*. In M. A. Wirtz (Hrsg.), Dorsch – Lexikon der Psychologie. Verfügbar unter: <https://portal.hogrefe.com/dorsch/lernstrategien-kognitive/>. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Sauter, W. (2017): *Neue Geschäftsmodelle des Lernens in KMU*. In: BlendedSolutions's Blog. Verfügbar unter: <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/05/27/neue-geschaeftsmodelle-des-lernens-in-kmu/>. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Schröer, A. und andere (2016): *Kompetenz gewinnt. Wie wir Arbeits-, Wettbewerbs- und Veränderungsfähigkeit fördern können Drittes Memorandum*. Hrsg.: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Berlin. Verfügbar unter: https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/kompetenz-gewinnt.pdf?__blob=publicationFile. Letzter Zugriff: 13.11.19.

Witt, S. (o. J.): *Selbstgesteuertes Lernen. Neue Rollen für Lehrende und Lernende*. In: wb-web. Hrsg.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn. Verfügbar unter: <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/selbstgesteuert-lernen.html>. Letzter Zugriff: 13.11.19.



Ideenportal Qualifizierung

Weiterbildung. Anders. Gestalten.
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Ein Angebot der



Agentur zur Förderung
der beruflichen Weiterbildung
in der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



SÜDWESTMETALL

Besitz
Baden-Württemberg



www.ideenportal-qualifizierung.de