

Nachhaltige Weiterbildungen

Die Teilnahme an einer Weiterbildung kann für den Einzelnen sehr vielversprechend sein, wenn das Lernthema gut getroffen und umgesetzt ist und die methodisch/didaktische Gestaltung lernförderlich ist. Ob eine Weiterbildung jedoch nachhaltig ist, hängt von vielen anderen Faktoren ab.

Nachhaltigkeit durch gute Planung

Untersuchungen belegen, dass Weiterbildungsangebote in Deutschland¹ gut genutzt werden. Jedoch ist der erhoffte Nutzen einer Weiterbildung häufig weniger nachhaltig. Ein Grund ist die fehlende Verknüpfung mit der Praxis vor und nach einer Weiterbildung - es fehlt an einem Konzept, wie der Bedarf ermittelt und der Erfolg überprüft wird.

Damit Weiterbildungen nachhaltig in der Praxis wirken können, ist eine sorgfältige Analyse und Planung hilfreich:

- Was sind die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen? Welche Kompetenzen brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die zukünftigen Aufgaben?
- Welche Probleme müssen gelöst und welcher Weiterbildungsbedarf sollte daraus abgeleitet werden?
- Was wird anders, wenn neue Kompetenzen zum Tragen kommen, welche Veränderungen wird es geben und wie lässt sich der Erfolg einer Weiterbildung messen?

Führungskräfte und Personalverantwortliche definieren den Weiterbildungsbedarf gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und legen Grundlagen für Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit durch praxisorientiertes und teilnehmerorientiertes Lernen

Lernen hört nicht nach der Ausbildung oder nach dem Studium auf. Gesellschaftlicher, technischer und digitaler Fortschritt wirken sich auf die Arbeitswelt aus. Lebenslanges Lernen ist notwendig aber auch selbstverständlich, denn unser Gehirn lernt immer.² Damit in Weiterbildungen motiviert und nachhaltig gelernt werden kann, sind folgende Faktoren bei der Durchführung einer Weiterbildung unterstützend:

- Erwachsene lernen (wie auch Kinder) dann motiviert, wenn sie Neues an vorhandene Erfahrungen anknüpfen können.

¹ Jeder achte Deutsche ab 25 Jahren belegt pro Jahr eine Weiterbildung – Deutscher Weiterbildungsatlas 2016 Bertelsmannstiftung/Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

² „Unser Gehirn lernt lebenslang und bildet daher auch andauernd neuronale Verknüpfungen aus. Wissenschaftler sprechen von neuronaler Plastizität“ Constantin Sander, „Chance- Bewegung im Kopf, Ihr Gehirn wird so wie Sie es benutzen“ Buisness Village, Göttingen 2016

- Eine vertrauensvolle und fehlerfreundliche Lernatmosphäre hilft, Angst und Unsicherheit vor Neuem abzubauen.
- Selbstgesteuertes Lernen (eigene Lernziele formulieren, selbst die Relevanz für die Arbeitspraxis erkennen, Lernschritte reflektieren, usw.) begünstigt die Motivation und den Lernerfolg. Denn nur was wir für uns als „wichtig“ einstufen, verfolgen wir mit Interesse und Ausdauer.
- Ein Wechsel von unterschiedlichen Arbeits- und Lernformen sichert den Lernerfolg. Erlebnisbezogenes Lernen, das möglichst alle Sinne einbezieht, sichert eine nachhaltige Abspeicherung der Informationen (Fallstudien, praktische Übungen, Gruppenarbeit, usw..) Digitale Lernformen, wie z.B. das „online Lernen“ ermöglichen, dass Lernzeiten und – Lernschritte selbst bestimmt werden können.
- Kollegialer Austausch und Feedback helfen, Erlerntes zu verankern. Was durchgesprochen und reflektiert wird, gelangt besser vom Kurz- ins Langzeitgedächtnis.
- Übung und Wiederholung schafft Sicherheit und begünstigt den Lernerfolg.
- Transferphasen, die regelmäßig nach Lernschritten eingeplant werden, helfen das Gelernte in die Praxis zu übertragen.

Nachhaltigkeit durch Transfer in die Praxis

Bereits in der Weiterbildung kann erarbeitet werden, wie erste Schritte der Umsetzung aussehen sollten, damit Gelerntes ausprobiert und angewandt werden kann. Dazu braucht es aber gewisser Rahmenbedingungen und Methoden, damit auch der Transfer in die Praxis gut gelingen kann:

- Was brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz, um das Gelernte in der Praxis umsetzen zu können? (Technik, Geräte, Zeit)
- Wie können Kolleginnen und Kollegen gut informiert und einbezogen werden (durch Lerntandems, kollegiale Beratung, Mentoring, usw.)?

Entscheidend ist in diesem Zusammenhang auch, welche Lernkultur am Arbeitsplatz durch Führungskräfte vorgelebt wird. Ob es selbstverständlich ist, sich gegenseitig Feedback zu geben oder ob es eine Art von „Fehlerfreundlichkeit“ gibt, in der man Neues ohne Angst vor Misserfolgen und Konsequenzen ausprobieren darf.

Nachhaltigkeit durch Evaluation

Ob eine Weiterbildung wirklich nachhaltig wirkt, lässt sich oft erst nach einigen Wochen feststellen. Klar definierte Messkriterien machen die Einschätzung ihrer Wirksamkeit objektiver. Es lässt sich z.B. evaluieren, ob neue Vorgehensweisen etabliert sind, die Zusammenarbeit besser ist, höhere Gewinne erzielt werden, Zeit gespart wird oder sich die Kundenzufriedenheit erhöht hat. In diesem Bereich gibt es noch viel Entwicklungsbedarf, da er in der Regel außerhalb des Einflusses von Weiterbildnern und Weiterbildungsabteilungen liegt. Vorgesetzte brauchen Schulung und Vorgaben, wie und wann sie Transfergespräche führen, wie sie die Kommunikationskultur in ihren Teams entwickeln und Räume für den kollegialen Austausch anlegen können.