



Forum 1 - Lebenslanges Lernen

Beitrag zur Betriebsrätekonferenz der IG Metall Baden-Württemberg

Sylvia Stieler
IMU Institut Stuttgart

Pforzheim, 23.10.2012



Lernen – wozu und wie? (1)

Handeln und Lernen

- werden konsequent auf die Sicht des jeweiligen Individuums zurückgeführt
- werden durch die Individuen selbst (und nicht durch äußere Reize) begründet.
 - Welche Gründe hat ein Subjekt, um in der beobachteten Weise zu handeln?
 - Das Handeln ist aus Sicht des Individuums immer das Sinnvollste (auch wenn es aus Sicht eines außenstehenden Beobachters anders scheint).

Erklärungsansatz der **Subjektwissenschaftlichen Lerntheorie**



Lernen – wozu und wie? (2)

Erfolgreiches Lernen führt zu

- einer subjektiv höheren Lebensqualität und
- einem Zugewinn an persönlichen Handlungsmöglichkeiten.

Für **betriebliches Lernen** heißt das: Erleichterung oder Verbesserung der eigenen Arbeit als wesentlicher Anreiz, als individuelle Motivation zum Lernen.



Folgerungen für die Gestaltung betrieblicher Lehr-/Lernsituationen

Das heißt für die Gestaltung betrieblicher Lehr-/Lernsituationen:

- Lernen ist eine Entscheidung der jeweiligen Person!
- Die situationsbedingten Lerneffekte können nicht extern gesteuert werden!
- Lernen muss an den individuellen Erfahrungen ansetzen.
- Die Beschäftigten müssen Verbesserungen ihrer Arbeitssituation erleben/gestalten können.

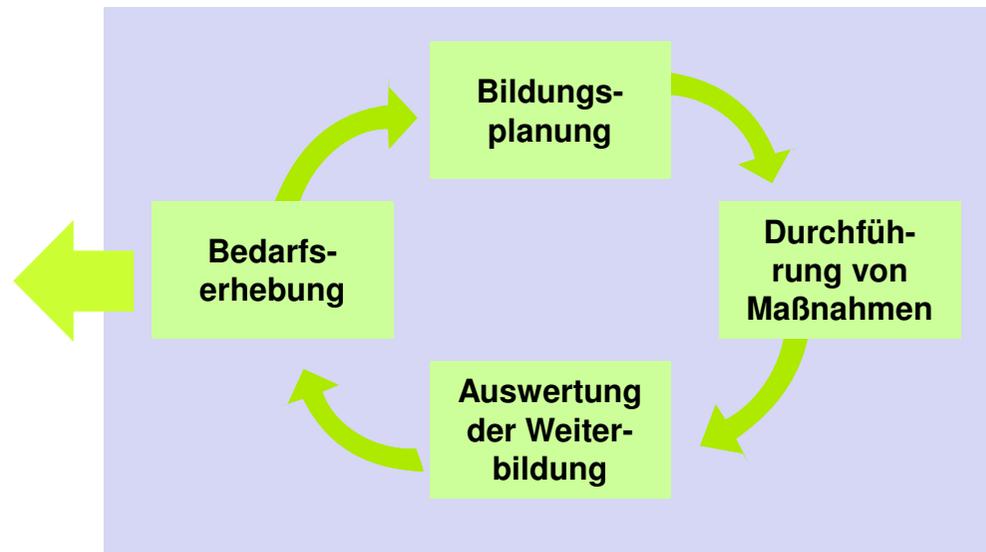
Betriebsräte als Expertinnen und Experten sollten ihr betriebliches Wissen/ihre betrieblichen Kenntnisse zur Gestaltung erfolgreicher Lehr-/Lernsituationen einbringen!



zum Beispiel bei ...

Qualifizierungsbedarf:

- Benennen (strategischer) Qualifizierungsbedarfe insbesondere aus der Produktion
- Beschäftigte ermuntern, z. B. in Qualifizierungsgesprächen ihre Vorstellungen zu äußern, ggf. Vorbereitungen auf die Gespräche zu unterstützen
- Zugänge zur betrieblichen Qualifizierung öffnen
- Qualifizierungsbudgets beraten

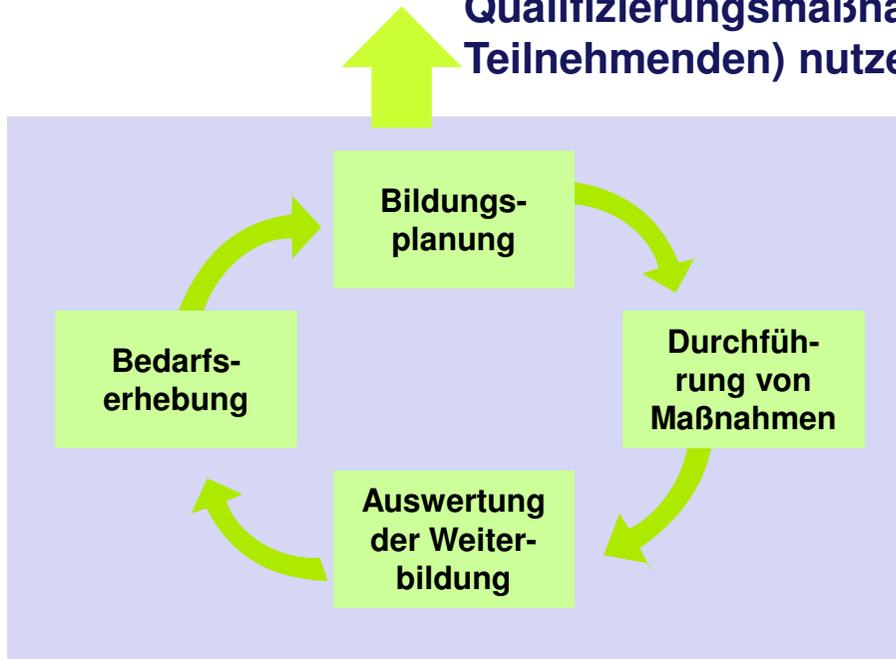




zum Beispiel bei ...

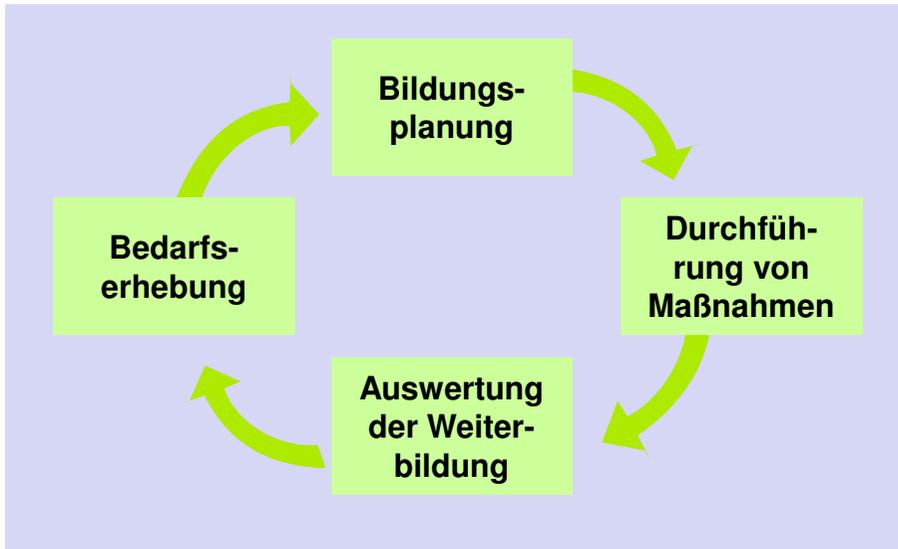
Bildungsplanung

- verschiedene Lernformen unterstützen
- Mitbestimmungsrecht bei Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. bei der der Auswahl der Teilnehmenden) nutzen (§ 98 BetrVG)





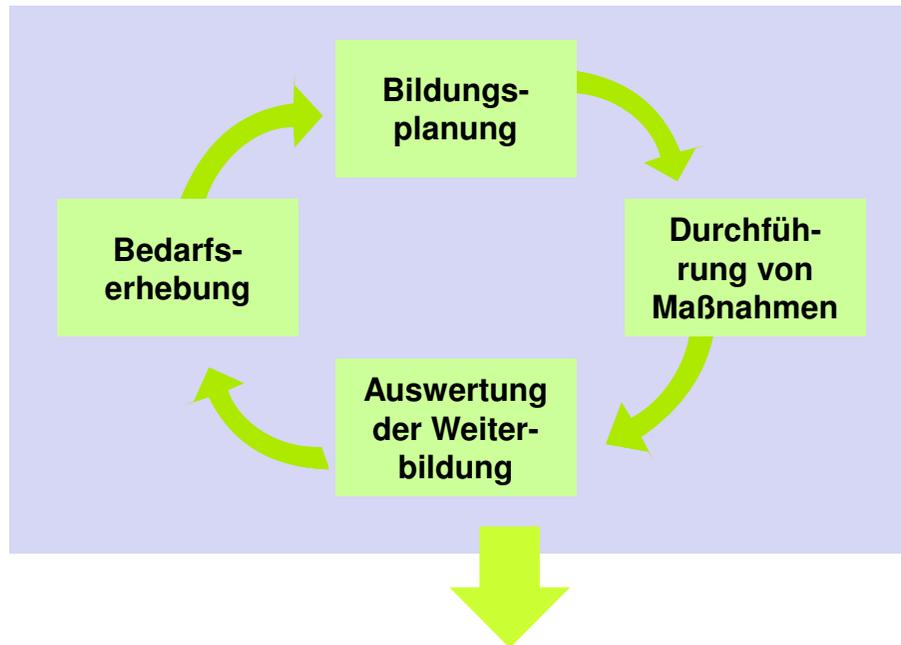
zum Beispiel bei ...



**Durchführung von
Maßnahmen
... die sollte ohne BR
laufen**



zum Beispiel bei ...



Auswertung der Weiterbildung

- in Konfliktfällen Interessen der Beschäftigten vertreten (ggf. außerhalb des Dienstwegs)
- Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Beschäftigten prüfen