

wap – Lernpotentiale im Arbeitsprozess nutzen und Weiterbildung gestalten

**Lernen im Prozess der Arbeit -
ein
„informelles“ Lernen das
Qualität in Betrieben fördert!**

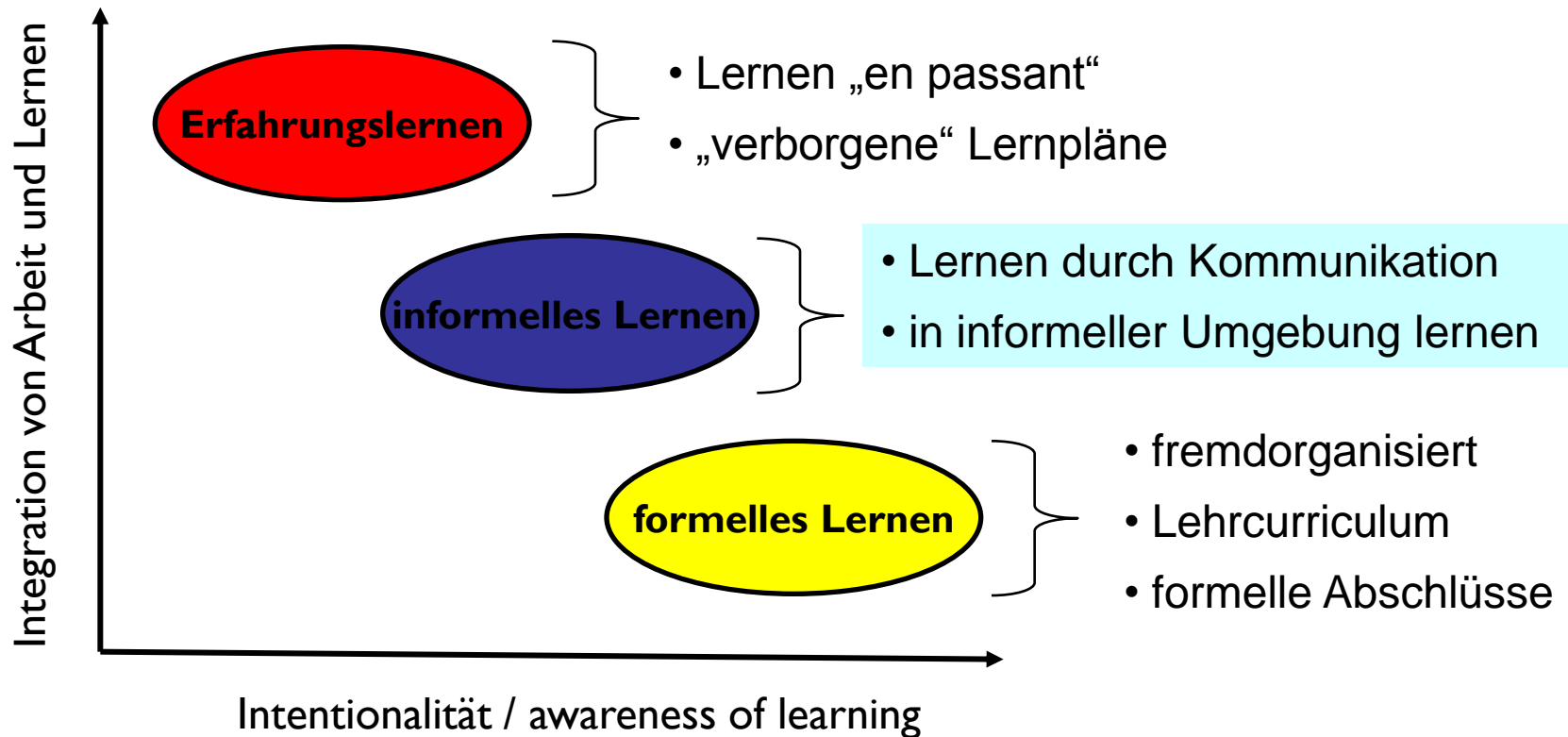
Stuttgart-Leinfelden, 28. Juli 2009

Prof. Dr. Georg Spöttl, ITB, Universität Bremen



Erfahrungslernen

Abgrenzungen (in Anlehnung an Staudt & Kley, 2001)



Typologie arbeitsintegrierter Lernanlässe

Lernen im Prozess der Arbeit verfolgt ...

die Weitergabe von vorhandenem Wissen,

- durch eine kundige Person an eine lernende Person,
- durch gemeinschaftliches, verteiltes Lernen in sogenannten Communities mit dem Ziel
- beste Qualität der Produkte zu erreichen.

Auf der Basis dieser drei Dimensionen lässt sich erkunden:

- welche Zeitanteile für das Lernen verwendet werden,
- welche Lernziele verfolgt werden und
- welche Lernprozesse tatsächlich stattfinden.

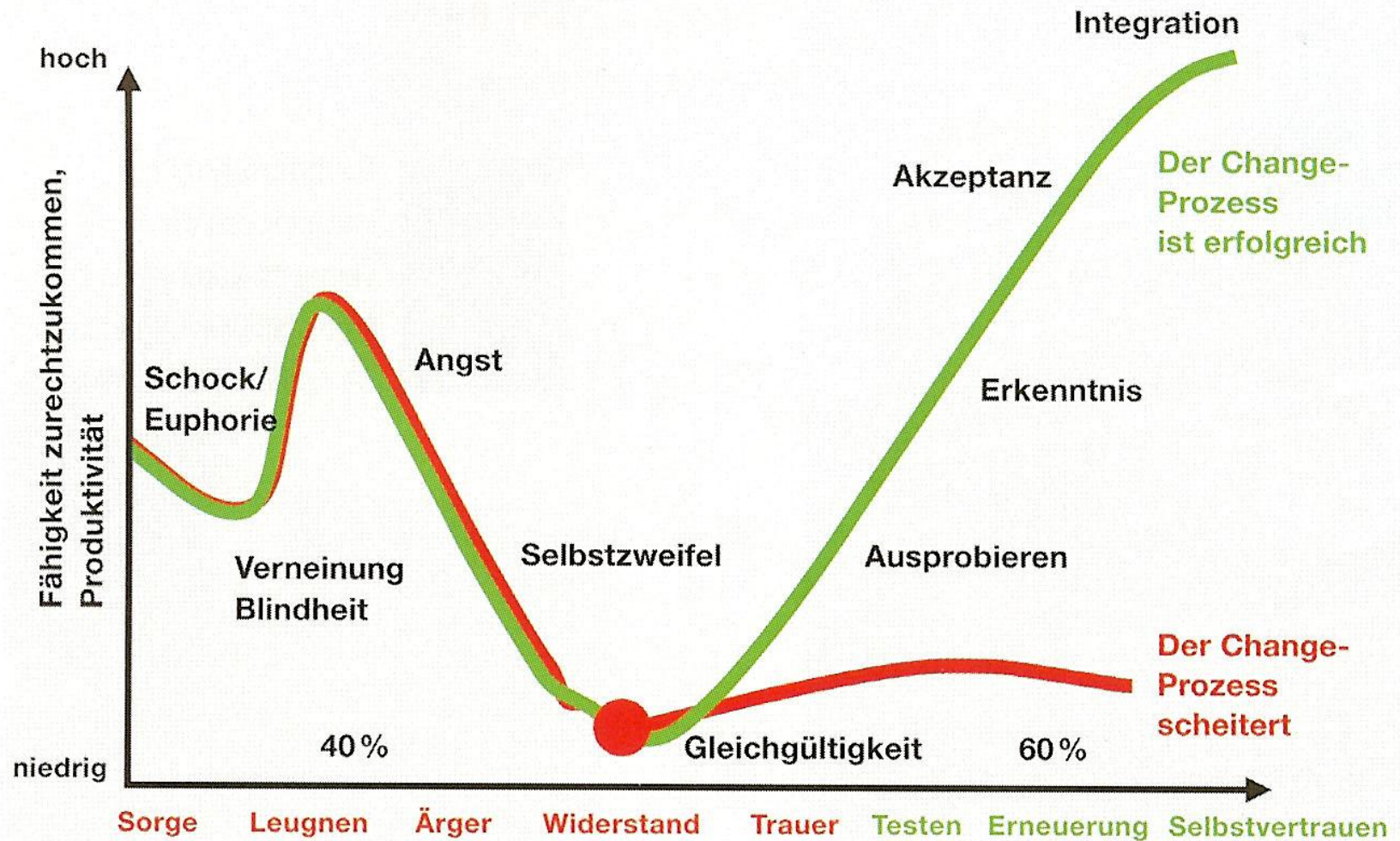
Gebräuchliche Unterstützungssysteme für das arbeits- und berufsbezogene Lernen

- **Konventionelle Formen:** Seminare, Lehrgänge, Kurse, gedruckte Handbücher Materialien (Fachliteratur u. Fachzeitschriften), Seminare mit e- learning Komponenten.
- **Formen des selbstorganisierten Lernens und der lernförderliche Arbeitsorganisation:** Organisation von Job Rotation oder Job Enrichment, Erleichterung des Gruppenlernens, Workshops, Qualitätszirkel und Problemlösungsgruppe.
- **Umsetzung von Lernstrategien:** Angeleitetes erkundendes Lernen, Simulationen und Rollenspiele, akute Versammlungen zum gemeinsamen Lernen.

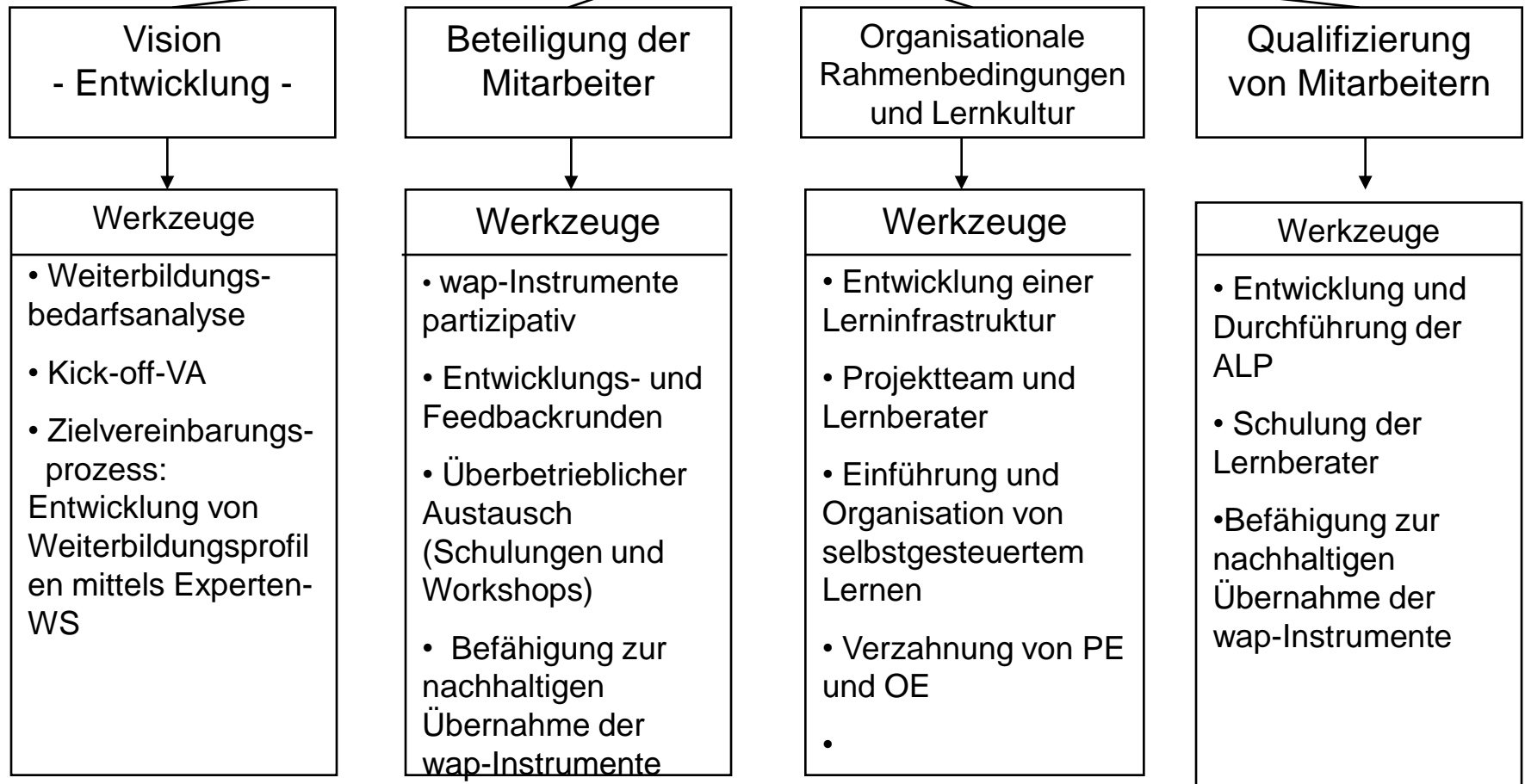
- **Lernen durch persönliche Unterstützung und Beratung:** Coaching, Mentoring, tutorielle- oder kollegiale Unterstützung und Beratung, gegenseitige Arbeitsbeobachtung (Job Shadowing).
- **Infrastrukturen und generell stattfindende Lernvorgänge basieren auf:** dem Internet (Open Knowledge Resource), Trainingskampagnen, Kongresse und aktuellen Informationen.

***Was was
auszeichnet!***

Erfolg & Hemmnisse beim Lernen

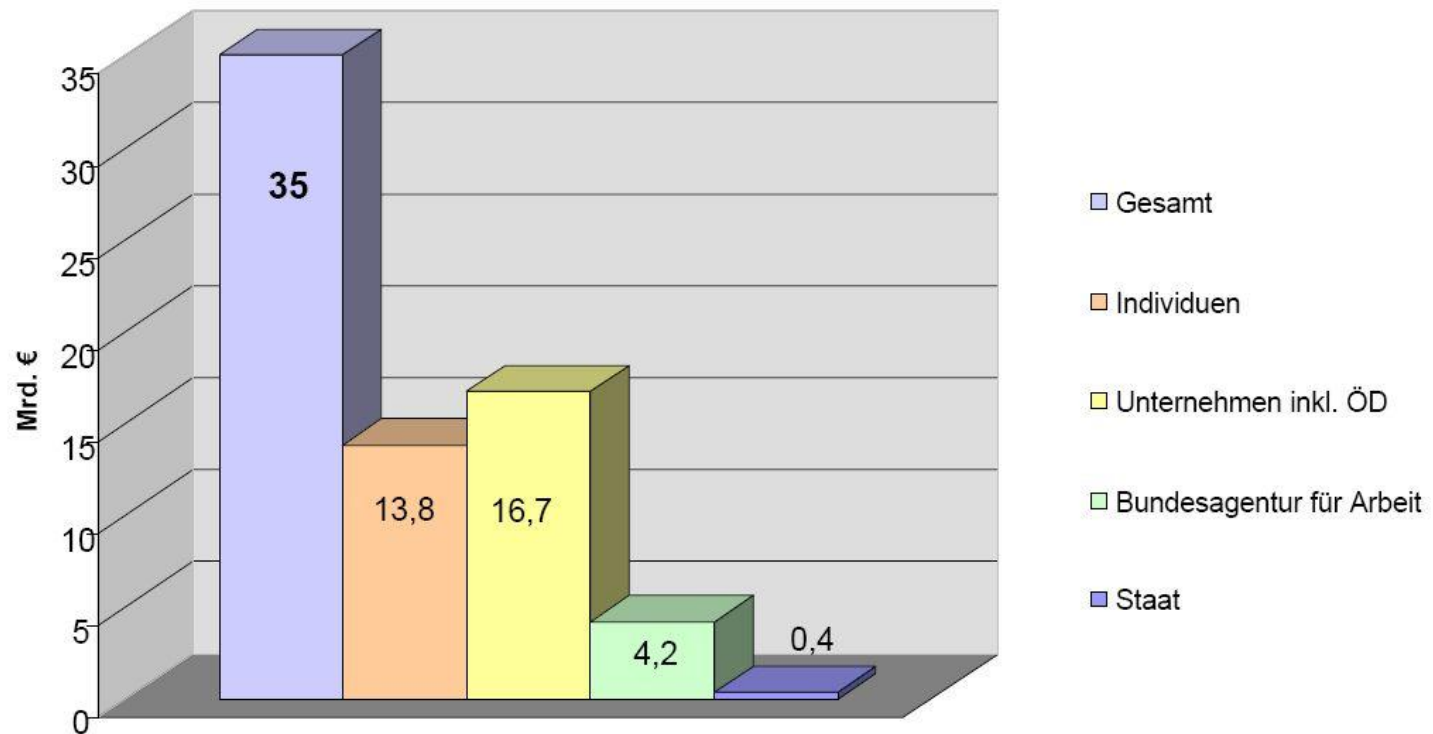


Erfolgsfaktoren WAP

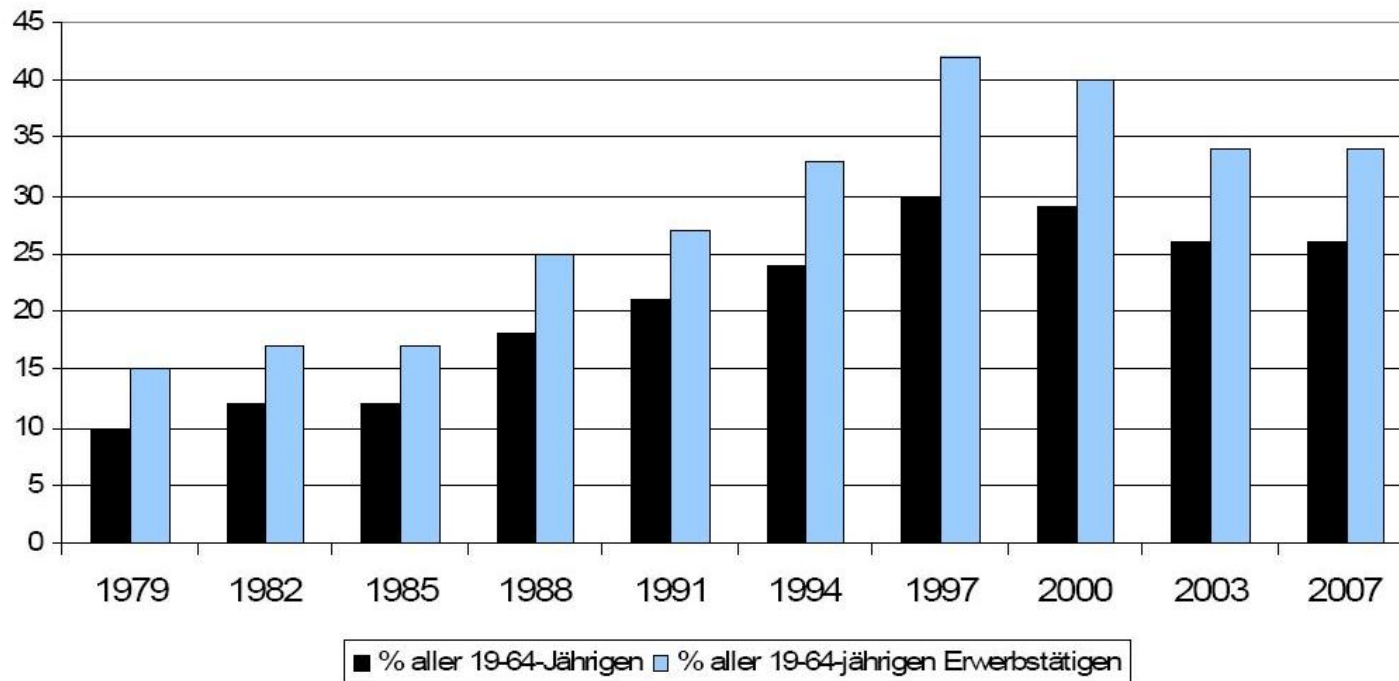


„Informelles Lernen“

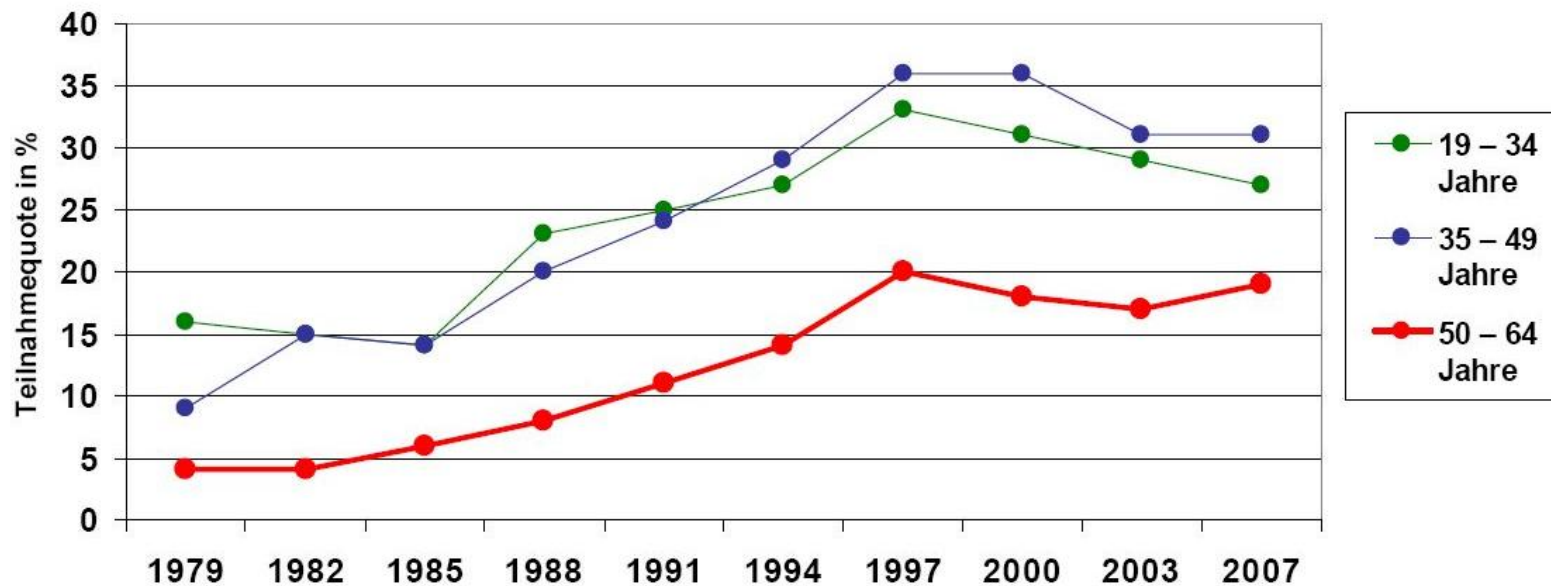
Aufwendungen für berufliche Weiterbildung



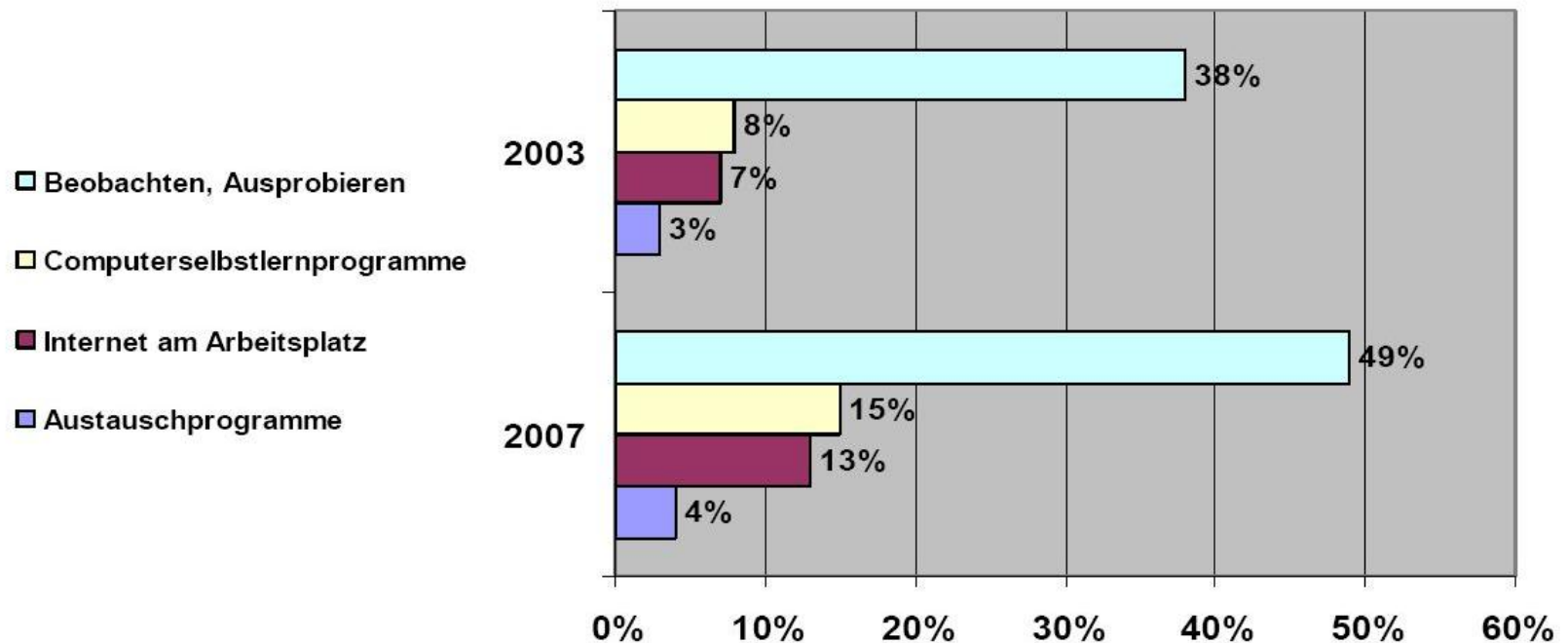
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (formalisiert) in Deutschland



Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Altersgruppen



Teilnahme an unterschiedlichen Formen informeller beruflicher Weiterbildung



Was ist beruflich informelles Lernen?

Selbstgesteuertes, selbstorganisiertes oder beiläufiges Lernen, welches nicht Bestandteil formaler Lernangebote ist – es findet überall statt.

Jede mit dem Streben nach Erkenntnissen, Wissen oder Fähigkeiten verbundene Aktivität außerhalb von Schule oder Weiterbildungseinrichtungen.

Keine Beteiligung von LehrerInnen und in der Regel AusbilderInnen

(in Anlehnung an Livingstone/Laur-Ernst/Dohmen)

Bedeutung informellen Lernens

- Manche Studien messen dem informellen Lernen eine wesentlich größere Bedeutung zu als dem Lernen in formalen Strukturen.
- Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass das informelle Lernen einen Anteil von 70-90 Prozent am berufsspezifischen Lernen hat (vgl. Dohmen 2001)
- Informelles Lernen gerät im Hinblick auf die berufliche Kompetenzentwicklung auch in Deutschland zunehmend ins Blickfeld des Interesses.
Die Erforschung, Förderung und Anerkennung informeller Lernprozesse wird allerdings erst seit den 90er Jahren intensiv diskutiert und heute beim DQF hoch relevant!

Informelles Lernen

- Seit ≈2000 Aufnahme von bildungspolitischen Aktivitäten zur Anerkennung und Zertifizierung: *„Anerkennung, Förderung und Zertifizierung des informellen Kompetenzerwerbs“*



- Aus berufswissenschaftlicher Sicht besteht eine große Erkenntnislücke über das Wissen und Können, welches am Arbeitsplatz erworben wird, sowie ein Mangel an sektorbezogener Erforschung informeller Lernprozesse.

31 Methoden informellen Lernens wurden identifiziert

Thesen und Optionen

- **Informelles Lernen wird im Beruf zunehmend wichtiger, dabei kommt dem Lernen mit Hilfe neuer Medien eine zentrale Rolle zu (nahezu Verdoppelung von computergestützten Selbstlernprogrammen und Internet-Lernen am Arbeitsplatz in 4 Jahren)**
- **Virtuelle Lernorte verbinden formelle und informelle Weiterbildung; diese Lernorte auf informations- und kommunikationstechnologischer Basis ergänzen die pluralen Lernorte von Qualifizierungsverbänden und Qualifizierungsnetzwerken zunehmend**
- **Neue Medien eröffnen lern- und bildungstheoretisch verbesserte Zugänge zum ‚lebenslangen Lernen‘ und zur ‚Bildung für alle‘, vorausgesetzt sie werden didaktisch-methodisch und institutionell eingebettet und sind nicht einseitig auf Selbstorganisation und Individualisierung gerichtet**
- **Weiterbildung ist als vierte und umfassendste Säule des Bildungssystems auszubauen und verstärkt gesetzlich zu rahmen, wobei das informelle Lernen über verbindliche Anerkennungen als Beitrag zur Chancengleichheit in beruflichen Bildungswegen im Sinne einer ‚zweiten Chance‘ zu nutzen ist**

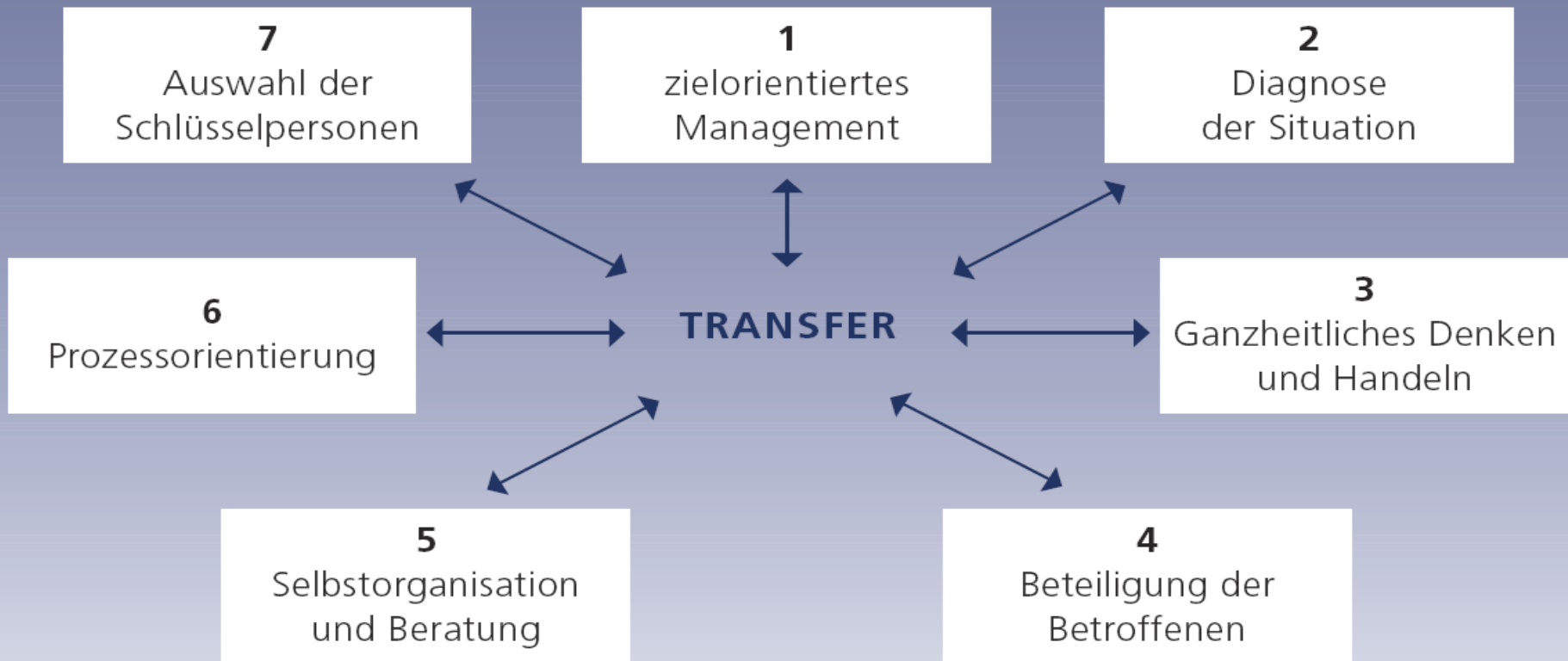
Transfer – was lässt sich transferieren?

**Wenn ein Flugzeug startet,
sollte nach Möglichkeit schon
die Landebahn am Zielort
gebaut sein ...**

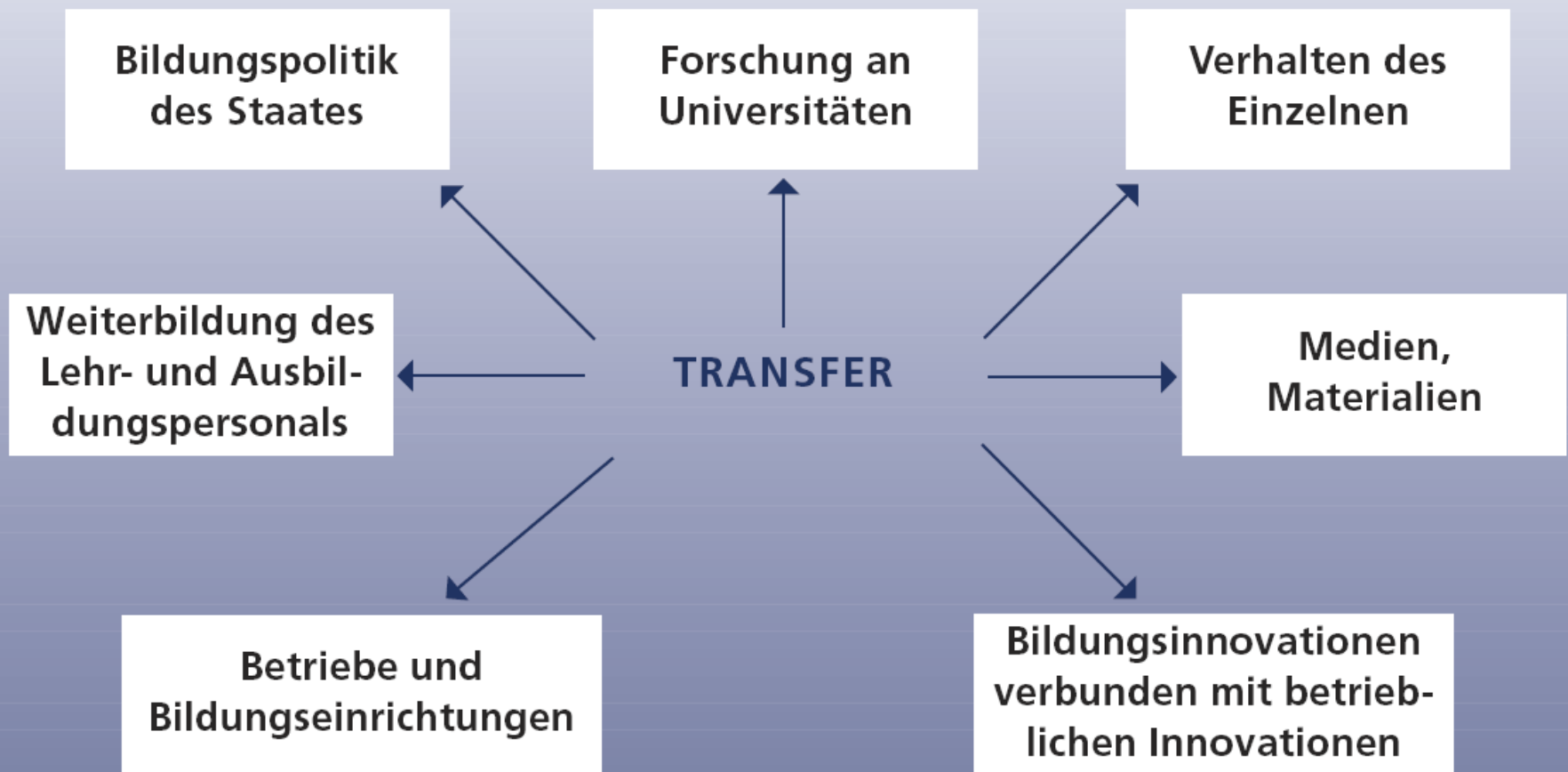
Gemeinsame Arbeitsfelder

1. Benennung von Zielen für das gemeinsame Arbeiten mit der gegenseitigen Verpflichtung, diesen zu folgen.
2. Alle Beteiligten-Gruppen - innerbetrieblich und außerbetrieblich - in die gemeinsame Arbeit einbeziehen.
3. Organisatorische Weiterentwicklung innerhalb der Betriebe kommunizieren und zum gemeinsamen Interesse machen.
4. Vorhandene Kompetenzen und Erfahrungswissen im Betrieb sichern und für alle zugänglich machen.

Management des Transfers



Wirkungen des Transfers





„Aber den Feinschliff, den bekommt man dann während der Arbeit.“

„Es ist ja alles im Fluss. Es bleibt ja nichts stehen.“

**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit**

