

## **Erfahrungslernen in der Arbeitstätigkeit – Informelles Lernen**

Erschienen in: Die berufsbildende Schule 64(2012)02, S. 39-40

Eine Einbeziehung von (1) nicht-formaler und (2) informell erworbener Kompetenzen in den Deutschen Qualifikationsrahmen ist ein schwieriges Unterfangen. Schon der Begriff (1) nicht-formales Lernen oder auch non-formales Lernen genannt ist uneindeutig. Der Begriff ist nur aus seinem Gegensatz „formales Lernen“ zu verstehen. Danach findet das formale Lernen in den Hauptsystemen der allgemeinen und beruflichen Bildung statt, z. B. in einem Studium an der Hochschule oder in einem Ausbildungsberuf in Berufsschule und Betrieb. Das nicht-formale Lernen geschieht zwar außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung, sehr wohl aber in systematisch organisiertem Lernen. Dies geschieht z. B. bei Berufsverbänden oder in Betrieben, z. B. die Fortbildung zum REFA-Prozessorganisator oder die Ausbildung zum Rettungssanitäter. Nicht-formales Lernen liegt nahe beim formalen Lernen. Beides vermittelt Kompetenzen in strukturierten Lernumgebungen. Eine Zertifizierung wird beim nicht-formalen Lernen in ähnlicher Weise vorgenommen wie beim formalen Lernen. Die Nähe zwischen formalem und nicht-formalem Lernen empfiehlt beides in einem Begriff zusammenzuziehen und allein vom formellen Lernen zu sprechen.

Das (2) informelle Lernen erfolgt in Lebens- und Arbeitszusammenhängen außerhalb von strukturierten Lernumgebungen. Es ist ein funktionales Lernen und betrifft das Erfahrungslernen in der Arbeitstätigkeit. Im Folgenden wird dieser Begriff angerissen. Danach wird ein Zusammenhang zum Deutschen Qualifikationsrahmen aufgezeigt.

### ***Begriff Erfahrungslernen***

Ein tagtägliches, informelles Lernen am Arbeitsplatz – in Dienstleistungs-, Werk- und Produktionsstätten, Büros, Labors, auf Montagestellen – kann von hoher qualifizierender Wirkung sein. In der Auseinandersetzung mit der Arbeit, mit neuen Aufgaben und Problemen, im Fachgespräch mit Vorgesetzten, Kollegen, Kunden und Lieferanten, durch Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern sowie durch Recherchen im Internet erwächst ein stetiger Arbeitslernprozess. Aus jeder bewältigten Situation lassen sich Entscheidungs- und Handlungshilfen für zukünftige Fälle ableiten.

In dem ursprünglichen Sinne des Wortes erfahren von „durchreisen“, „ein Land kennenlernen“, „erwandern“ oder „erkunden“ ist hier mit Erfahrung eine durch Umgang mit Arbeitsgegenständen, Arbeitsmitteln, Arbeitsbedingungen und Personen gewonnene Erkenntnis angesprochen, die der Arbeitspraxis förderlich ist. Erfahrungslernen am Arbeitsplatz bezeichnet die Sammlung und Verarbeitung selbstgemachter oder durch andere mitgeteilte Erkenntnisse im Arbeitsleben.

Das Erfahrungslernen wird einerseits weitgehend selbstbestimmt und situativ durchgeführt. Es kann andererseits aber auch situationsverengt sein und von Zufälligkeiten, individuellen Voraussetzungen und Zuständen abhängig sein. Erst eine längere

Arbeitstätigkeit mit wechselnden Arbeitssituationen kann diese Nachteile ausgleichen.

Erfahrungslernen findet in vollständigen Handlungen statt: Über ein Wahrnehmen und Denken wird ein Tun erklärt und gesteuert. Das Tun wirkt rückkoppelnd auf das Wahrnehmen und Denken zurück und entwickelt beides weiter. Entscheidend für ein Erfahrungslernen ist, dass über diesen Rückkopplungsprozess vom Tun auf das Wahrnehmen und Denken reflektiert wird und es zu einer bewussten Verarbeitung kommt. Findet dies nicht statt, erfolgt allein ein implizites Lernen (implizites Wissen), das zu einem kaum verbalisierbaren Erfahrungswissen führt.

Ziel eines Erfahrungslernens ist eine reflexive Handlungsfähigkeit: Über die Arbeit und ihre Umgebung wird strukturell wie aber auch über sich selbst in Bezug auf die eigene Kompetenzentwicklung nachgedacht. Stärken und Schwächen werden rückbezüglich herausgearbeitet und bewertet. Das eigene Handlungsvermögen wird selbst aufgrund der erfahrenen Arbeitssituation eingeschätzt bzw. bewertet.

Ein Erfahrungslernen wird gefördert, wenn der Tätigkeitsspielraum einer Arbeit groß ist. Dazu muss der Grad der Freiheit nach Verfahrenswahl, Mitteleinsatz und zeitlicher Einteilung, den ein Mitarbeiter bei der Ausführung seiner Arbeit nutzen kann, umfänglich sein. Ebenso gilt es, den Grad der Planungs- und Kontrollaufgaben, die dem Mitarbeiter selbst bei der Arbeitsausführung übertragen werden, groß zu halten.

Das Erfahrungslernen in der Arbeitstätigkeit gewinnt bei einer Rücknahme der Arbeitsteilung an Bedeutung. Sobald ganzheitliche Arbeitstätigkeiten in Phasen wie Information, Planung, Entscheidung, Ausführung, Kontrolle und Bewertung auftreten, erlauben diese ein Erfahrungslernen bzw. erfordern diese auch ein solches Lernen für ihre Bewältigung.

Darüber hinaus setzen lernende Unternehmen zwischen Mitarbeitern, Gruppen und der Gesamtorganisation auf kontinuierliche Wissensgenerierung. Dazu wird gerade auch auf das Erfahrungslernen im Prozess der Arbeit gesetzt. Es erhält eine strategische Bedeutung, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

### **Reflexion**

Die Nähe des nicht-formalen Lernen zum formalen Lernen macht eine Einbeziehung von ersterem in den Deutschen Qualifikationsrahmen möglich. Informelles Lernen setzt dagegen auf das sehr weite Feld des Erfahrungslernens in der Arbeitstätigkeit und erschwert eine Erfassung und Einordnung. Sehr wohl aber macht das Erfahrungslernen einen großen Teil der Kompetenzen einer langjährigen Fachkraft aus. Insbesondere für Geringqualifizierte, die formale Bildungsbereiche nicht erfolgreich durchlaufen haben, ist die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen eine Chance und sehr wichtig. Es wird zu ermitteln sein, in welchen Arbeitsbereichen das Bedürfnis nach Anerkennung informellen Lernens besonders groß ist. Darüber hinaus wird deutlich, dass eine Dokumentation, Validierung und Zertifizierung informellen Lernens sehr aufwändig ist. Dies wird gerade dann gelten, wenn zur Validierung auch eine Arbeitsprobe („skills demonstration“) mit einem Fachgespräch hinzukommt.