

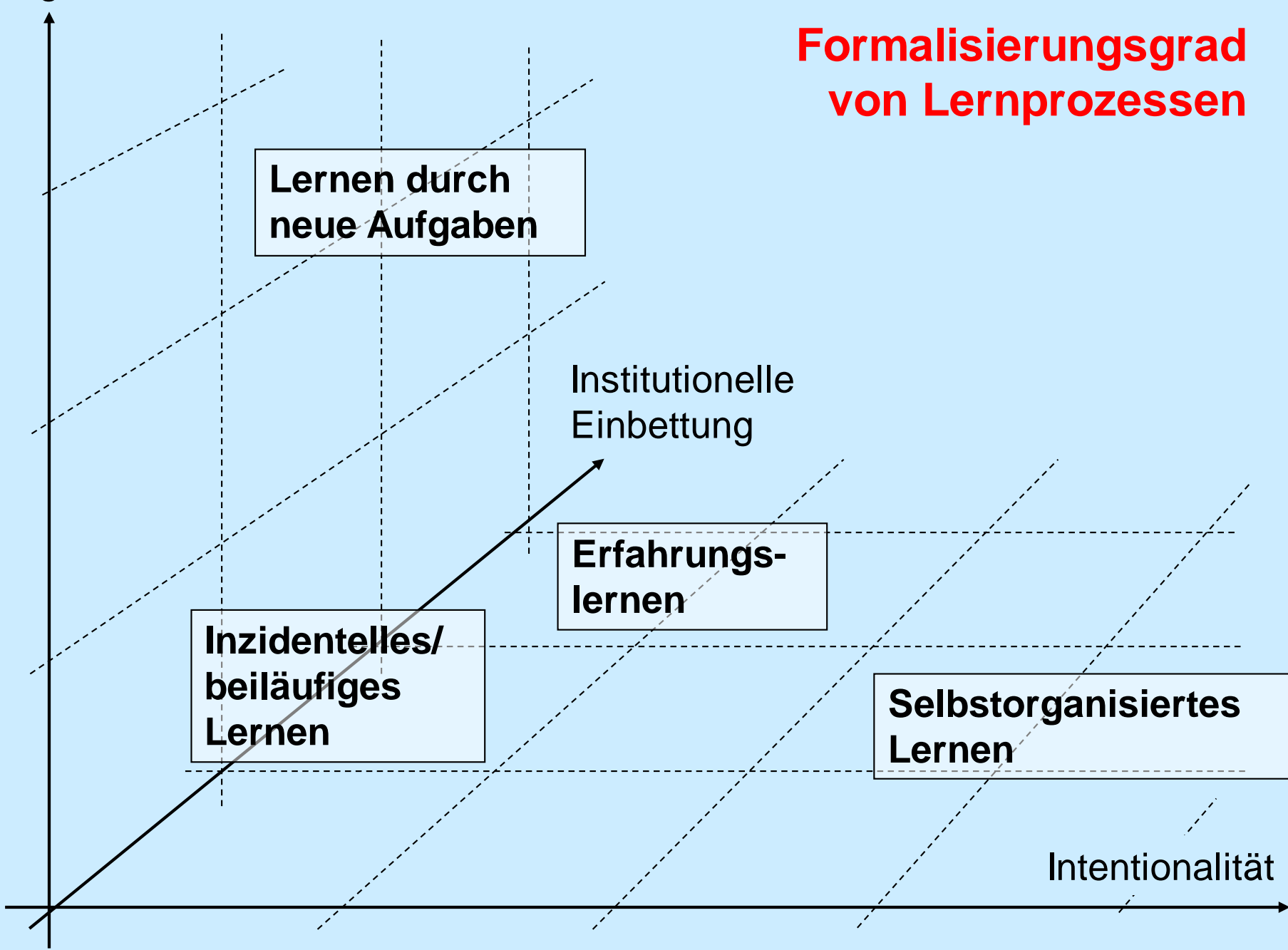


Voraussetzungen für erfolgreiches informelles Lernen in der beruflichen Bildung

Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha

Organisation

Formalisierungsgrad von Lernprozessen



**Inzidentelles/
beiläufiges
Lernen**

**Lernen durch
neue Aufgaben**

**Erfahrungs-
lernen**

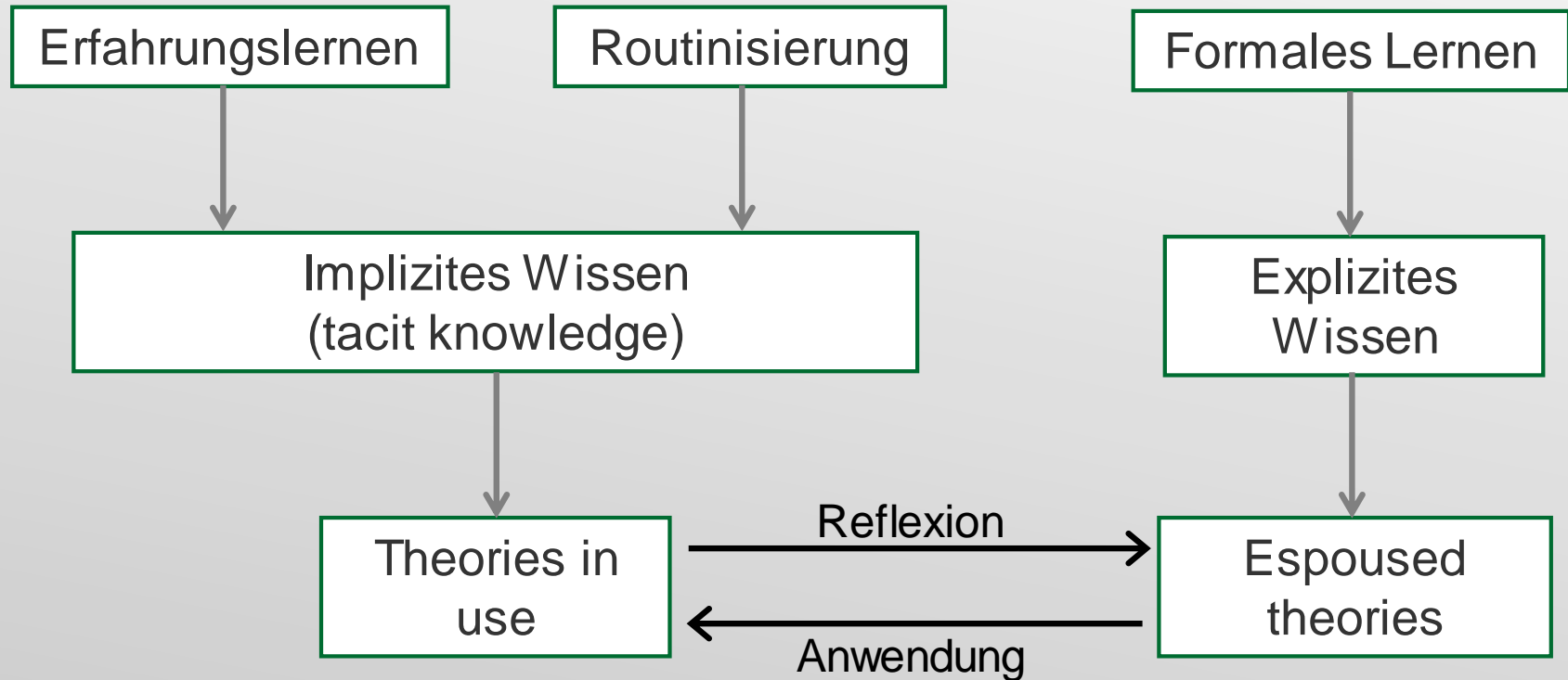
**Selbstorganisiertes
Lernen**

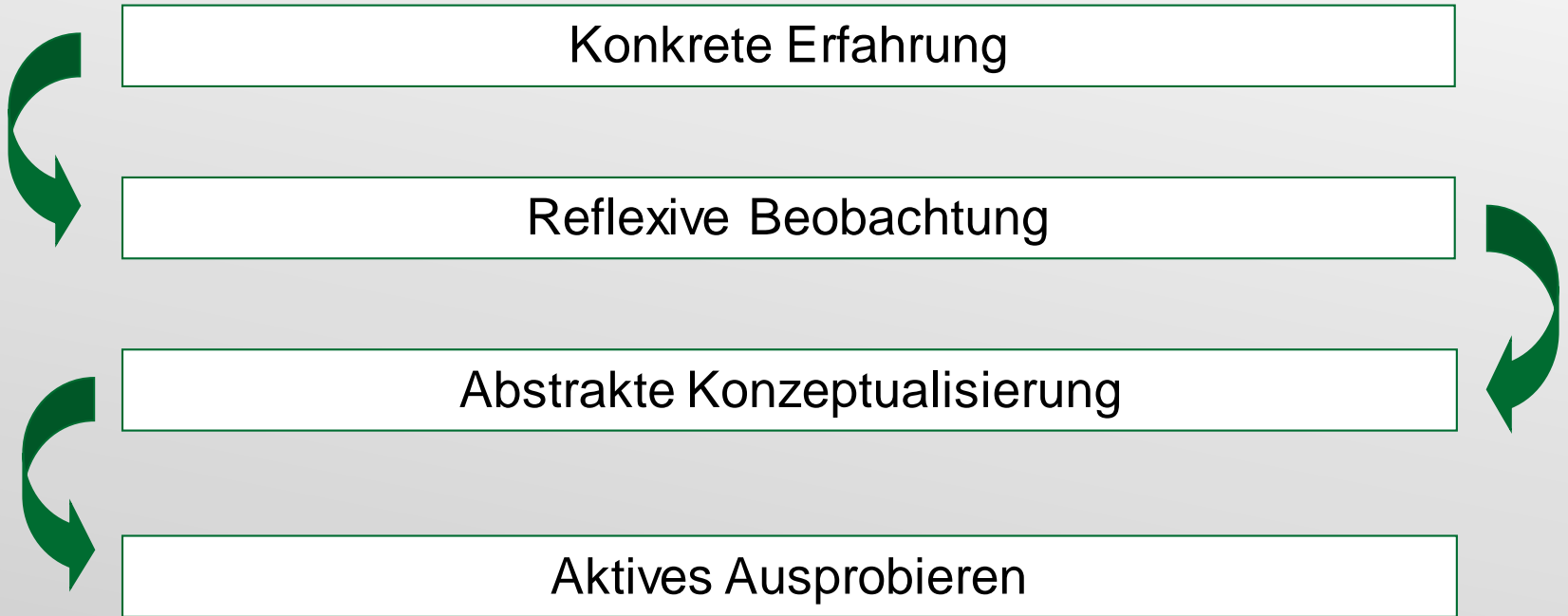
Institutionelle
Einbettung

Intentionalität

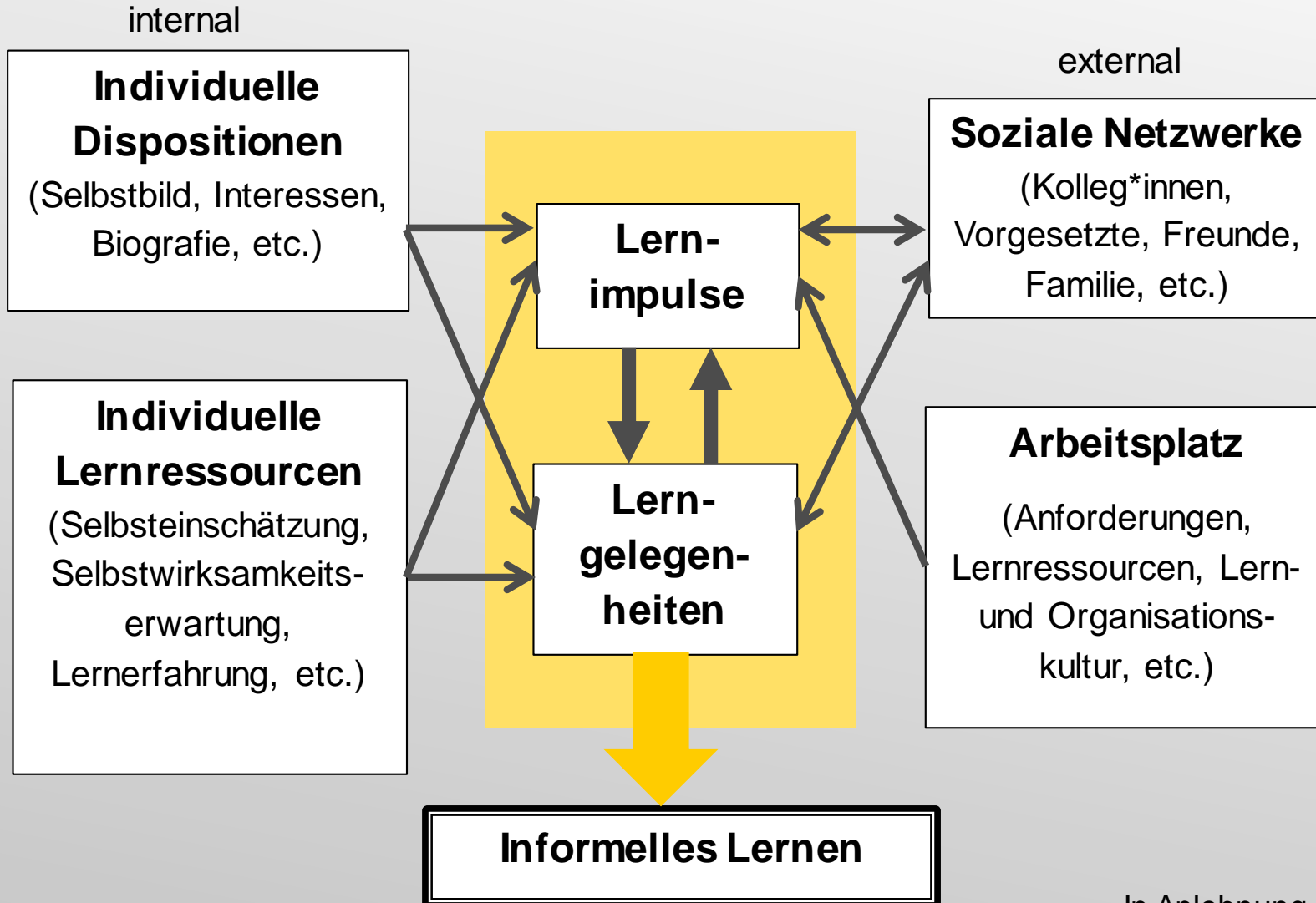


Zeitperspektive	Implicit Learning	Reactive Learning	Deliberative Learning
Erfahrungen in der Vergangenheit	Implizite Verbindung von Erinnerungen mit aktueller Erfahrung	Spontane Reflexion vergangener Erfahrungen	Systematische Reflexion und Einordnung vergangener Erfahrungen
Aktuelle Erfahrung	Teil aktueller Erfahrungen/ Erlebnisse wird behalten	Spontanes Festhalten von Ideen/Eindrücken Erkennen von Lerngelegenheiten	Entscheidungsfindung, Problemlösen, geplantes informelles Lernen
Zukünftiges Verhalten	Unbewusster Effekt vorangegangener Erfahrungen	Für auftauchende Lerngelegenheiten vorbereitet sein	Geplante Lernziele, geplante Lerngelegenheiten





„reflecting in action“ vs. „reflecting on action“ (Donald Schön)



Befunde zum Lernen am Arbeitsplatz in Betrieben

- Ziele (vgl. Bergmann & Pietrzyk, 2000)
 - Entwicklung beruflicher Kompetenzen
 - Persönlichkeitsförderung durch die Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung und der Leistungsmotivation
- Lernwirksam sind aktive und kognitiv-reflektierende Auseinandersetzung mit den Handlungsanforderungen (Schaper, 2007)
- Zentrale Rolle von Führungskräften im Kontext Lernen am Arbeitsplatz (Richter, Ribbat & Mühlenbrock 2020; Wallo et al. 2021)
- Unterstützung individueller Kompetenzentwicklung wirkt positiv auf Organisationsentwicklung (Barabasch & Keller 2020)



Komplexität von Handlungsanforderungen und Situationen

**Anleitung/
Mentoring** durch dafür nicht immer ausreichend qualifizierte Fachkräfte
(Leu 2014)

**Organisations-
kultur** Veränderungs- und Lernbereitschaft in der Einrichtung

Antinomien als Grundmerkmal pädagogischer Handlungsfelder und
Professionen
(Helsper 2001)



Lernen am Arbeitsplatz

- erfolgt überwiegend implizit;
- lässt sich nur bedingt gezielt initiieren;
- Ertrag ist stark von individuellen Lernkompetenzen abhängig;
- verstärkt Bildungsungleichheit;
- benötigt Zeit und Ressourcen;
- kann organisierte Weiterbildung nicht ersetzen;
- ist stark an Arbeitsaufgaben gekoppelt;
- erfordert Reflexion (Ebert, König & Uihlein 2018)

Faktoren für gelingendes Erfahrungslernen

1. Strukturierte Reflexion von Erfahrungen => Verbindung zur Theorie
2. Positive Lern- und Fehlerkultur
3. Anforderungsniveau hoch, aber im Rahmen der individuellen Selbstwirksamkeitserwartungen
4. Unterstützung durch Mentor*innen, Anleiter*innen und/oder Kolleg*innen
5. Regelmäßiges und zeitnahes Feedback

Kriterien lernförderlicher Arbeitsgestaltung (Dehnbostel 2018)

Vollständige Handlung/
Projekt-orientierung

Handlungsspielraum

Problem- und Komplexitäts-
erfahrung

Soziale Unterstützung/
Kollaboration

Individuelle Entwicklung

Professionalisierung

Reflexivität





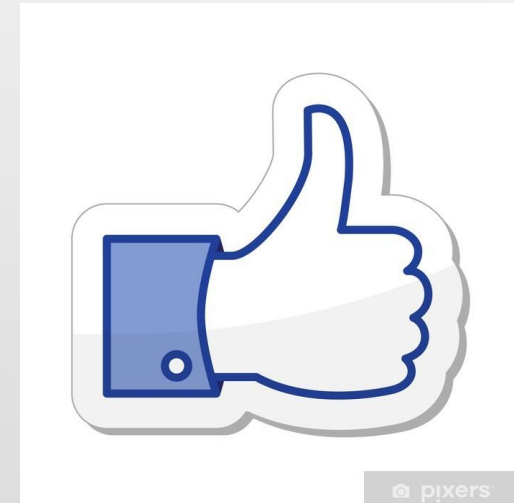
3 Formen des Lernens nach Argyris & Schön

Single-loop learning	Double-loop learning	Deutero-learning
Handeln verändern	Prinzipien/Normen verändern	Lernen verändern
Fehleranalyse und Problemlösung mit Hilfe vorhandener „theories in use“	Inkompatible Anforderung unterschiedlicher „theories in use“	Lernprozesse reflektieren und Lernstrategien weiterentwickeln
<i>Beispiel: Konflikte mit Eltern</i>		
Konfliktbewältigung im Einzelfall	Grundlegendes Überdenken der Elternarbeit	Strategien der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Elternarbeit



1. Lernen am Arbeitsplatz erfolgt vor allem implizit (Eisberg).
2. Auch beiläufiges Lernen am Arbeitsplatz ist voraussetzungsvoll.
3. Förderung arbeitsplatzbezogenen informellen Lernen v.a. indirekt möglich.
4. Verzahnung informeller und organisierter Wege der Kompetenzentwicklung als Herausforderung für berufliche Bildung
5. Individuelles Lernen kann (soll?) auch zu organisationalem Lernen führen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Bernhard Schmidt-Hertha
Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung
Leopoldstr. 13
80802 München
+49 89 2180 5140
b.schmidt@edu.lmu.de



- Argyris, C. & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II. Theory, method, and practice*. Reading: Addison-Wesley.
- Barabasch, A. & Keller, A. (2020). Innovative learning cultures in VET – ‘I generate my own projects.’ *Journal of Vocational Education & Training*, 72(4), 536-554.
- Bergmann, B., & Pietrzyk, U. (2000). Lernanforderungen von Arbeitsaufgaben und Kompetenzentwicklung. *Arbeit*, 9(1), 40-53.
- Dehnbostel, P. (2018). Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt. *Arbeit* 27(4), 269–294.
- Ebert, S., König, A. & Uihlein, C. (2018). *Wie das sozialpädagogische Ausbildungssystem für das Arbeitsfeld Kita modernisieren? Chancen des informellen Lernens und eines verstärkten Arbeitsfeldbezugs – ein Diskussionspapier*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Arbeitspapiere, Nr. 1. München
- Helsper, W. (2001). Praxis und Reflexion – die Notwendigkeit einer „doppelten Professionalisierung“ des Lehrers. *Journal für LehrerInnenbildung*, 1(3), 7-15.
- Leu, H. R. (2014). *Non-formales und informelles Lernen – unverzichtbare Elemente frühpädagogischer Professionalisierung. Eine Analyse vor dem Hintergrund des Deutschen Qualifikationsrahmens*. WiFF Expertisen, Band 40. München.
- Richter, G., Ribbat, M. & Mühlenbrock, I. (2020). Lernförderliche Arbeitsgestaltung im Dienstleistungssektor am Beispiel der Sachbearbeitung: Die doppelte Rolle der Führungskraft. *baua: Fokus, Januar 2020*. DOI: 10.21934/baua:fokus20191127.
- Schaper, N. (2007). Lerntheorien. Theories of Learning. In: H. Schuler & K. Sonntag (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 43-50). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt-Hertha, B. & Thalhammer, V. (2016): Informelles Lernen älterer Erwachsener. In M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Informelles Lernen* (S. 303-322). Wiesbaden: VS Verlag.
- Schön, D. A. (1991). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. Aldershot: Acad. Publ. Group.
- Thalhammer, V. & Schmidt-Hertha, B. (2018). Bildungsforschung zum informellen Lernen. In R. Tippelt & B. Schmidt-Hertha (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung. Band 2* (4. Aufl.) (S. 947-966). Wiesbaden: VS Verlag.
- Wallo, A., Kock, H., Reineholm, C. & Ellström, P.-E. (2021). How do managers promote workplace learning? Learning-oriented leadership in daily work. *Journal of Workplace Learning*, <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2020-0176>