



Editorial

Von: **Prof. Dr. Peter Dehnbostel** (*Professor*)

Editorial – Informelles Lernen im Kontext neuer Beruflichkeit

Die Beiträge dieses Online-Magazins zeigen es klar: Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter lernt in und bei der Arbeit, bringt im Berufsleben deutlich mehr Kompetenzen ein, als über Abschlüsse und Zeugnisse nachgewiesen werden können. Auch in der Berufsausbildung nimmt das Lernen im Prozess der Arbeit zu, arbeitsintegrierte Lernkonzepte werden favorisiert und über den Erwerb einer letztlich nur im Arbeitsprozess zu erlangenden umfassenden beruflichen Handlungskompetenz legitimiert. Erfahrungen in der Arbeitswelt wachsen und werden verstärkt in die Personalentwicklung und die betriebliche Wissens- und Innovationsarbeit einbezogen. Können sie aber auch zu einem Abschluss führen? Oder anders gefragt: Können informell erworbene Kompetenzen erfasst und auf einen anerkannten Bildungs- bzw. Berufsbildungsweg angerechnet werden, können informell erworbene Kompetenzen zertifiziert werden?

Auch wenn Erfahrungen und Erfahrungswissen, also das Können des „alten Hasen“, schon immer gepriesen wurden, so konnte die Differenz zwischen dem, was jemand kann, und dem, was sie oder er über Abschlüsse und Zertifikate vorzuweisen hat, nie aufgehoben werden. Allenfalls gab es betriebliche und tarifliche Anerkennungen informell erworbener Berufsqualifikationen, aber keine Anerkennungen in unserem Bildungs- und Berufsbildungssystem.

Nun wird diese Differenz zwischen Abschlüssen und realem Können und Wissen angesichts lebenslangen Lernens und der Erfordernisse und Zwänge der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft größer und größer. Die Anerkennung und Anrechnung informell erworbener Kompetenzen wird für Beschäftigte unerlässlich, ebenso aber auch für Betriebe, die auf Innovationen und Verbesserungsprozesse angewiesen sind. Den in der informellen Weiterbildung erworbenen Kompetenzen, dem Gelernten in der Arbeitswelt, ist ein Wert zu geben. Dazu aber müssen die beruflichen Erfahrungen sichtbar gemacht und mit formalen Qualifikationen vergleichbar gemacht werden. Eine Aufgabe, die auf vielerlei Widerstände trifft, vor allem von Personen und Institutionen, die bisher ein Monopol auf das formale Lernen und dessen Zertifizierung innehaben.

Wie stark die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Interesse der Erwerbstätigen ist, zeigt die Empirie, die national und international seit Jahren in vielfältigen Studien belegt, dass rund zwei Drittel der Erwerbstätigen – mit wachsender Tendenz – ihr berufliches Wissen und Können auf informelles Lernen zurückführen. Dieses Lernen ist ein Lernen über Erfahrungen, die im betrieblichen Kontext in und über Arbeitshandlungen gemacht werden. Im Gegensatz zum formalen Lernen stellt sich ein Lernergebnis ein, ohne dass es von vornherein bewusst angestrebt wird. Das bedeutet aber nicht, dass im Prozess des informellen Lernens die Intentionalität fehlt. Sie ist jedoch auf Ziele und Zwecke des Arbeitsablaufs und des Arbeitsergebnisses gerichtet und nicht auf Lernoptionen. Soll das informelle Lernen systematisch erfasst und in der betrieblichen Personalarbeit genutzt werden, so muss es in berufliche Standards und ein Kompetenzmodell eingebettet, validiert und in das Portfolio eines jeden Mitarbeiters aufgenommen werden.

Für die duale Berufsausbildung ist das informelle Lernen, eingebettet in die betriebliche Ausbildung und die Fachpraxis, seit Kerschensteiners Zeiten konstitutiv. Zusammen mit der Fachtheorie und dem berufsschulischen Lernen wird der für das duale System gleichermaßen charakteristische wie erfolgreiche Dualismus von Theorie und Praxis über wechselseitige Reflexionsprozesse hergestellt, wird das informelle Lernen mit dem formalen Lernen verbunden. Mit der Renaissance des Lernens in der Arbeit hat die

Prof. Dr. Peter Dehnbostel

Professor



Prof. Dr. Peter Dehnbostel

lehrt und forscht an der TU Dortmund mit den Schwerpunkten „Betriebliche Bildungsarbeit“ und „Berufliche Weiterbildung“ und ist zudem in berufsbegleitenden MA-Studiengängen an den Universitäten in Oldenburg (seit 2006) und Erlangen-Nürnberg (seit 2007) lehrend tätig. Vor der TU Dortmund hatte er langjährig Professuren in Hamburg und Berlin nach Berufstätigkeiten in der Industrie und im Berufsbildungsbereich, u. a. am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
peter.dehnbostel@tu-dortmund.de www.peter-dehnbostel.de

Wertschätzung von Fachpraxis und Erfahrungslernen in der Arbeit deutlich zugenommen und damit die Bedeutung des informellen Lernens.

Insgesamt schlagen sich das informelle Lernen und der informelle Kompetenzerwerb am nachhaltigsten in der Weiterbildung, also in der informellen Weiterbildung nieder. Angesichts des lebenslangen Lernens und stetig wachsender Innovations- und Wissensprozesse in neuen Arbeits- und Organisationskonzepten wird sich dies zukünftig allenfalls verstärken. Wie wirkt sich die Einbindung und Anerkennung informeller Weiterbildung aber auf die Berufsbildung und das Berufsprinzip aus? Kritische Einschätzungen, die eine Zersetzung des Berufsprinzips und des dualen Systems der Berufsausbildung annehmen, sind in Anbetracht der Systementwicklungen in vielen Ländern berechtigt. Im Mittelpunkt steht dabei die Gefahr, durch eine einseitige Outcome- und Marktorientierung der Qualifizierung die Zielsetzungen einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und einer auf das Individuum bezogenen Bildung aufzugeben. Insbesondere eine Aufsplitterung und Segmentierung der beruflichen Bildung durch Modularisierung im ordnungspolitischen Sinne würde solch eine Entwicklung hervorrufen.

Demgegenüber steht eine Einbindung informell erworbener Kompetenzen im Kontext neuer Beruflichkeit. Berufe entsprechen Organisationsmustern von Arbeitskraft und erfüllen verschiedene Funktionen: gesellschaftlich vor allem die der Qualifikation der Arbeitskräfte, der Sozialisation und der Allokation. Aus der Arbeitsmarktperspektive haben Berufe eine Zuordnungsfunktion: Sie dienen dazu, Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Darüber hinaus haben sie Erwerbs- und Versorgungsfunktion und leisten einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung.

Das Berufskonzept der klassischen Berufsbildungstheorie hat den Beruf als Lebensberuf zur Persönlichkeitsbildung und Entfaltung des Subjekts idealisiert. Vor dem Hintergrund lebensbegleitenden Lernens, einer hohen Arbeits- und Berufsdynamik sowie der Prozessorientierung der Arbeit ist eine neue Beruflichkeit gefragt. Danach erfüllt eine am Berufsprinzip orientierte zukunftsorientierte berufliche Aus- und Weiterbildung vor allem drei Aufgaben: Sie bezieht sich auf ein Bündel zusammenhängender Tätigkeiten, die an Qualifikations- und Kompetenzstandards ausgerichtet sind, die in Aus- und Weiterbildungsordnungen dokumentiert sind (1), sie dient dem Erwerb oder Ausbau von fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen mit dem Ziel einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und reflexiven Handlungsfähigkeit und fördert die Persönlichkeitsentwicklung im Sinne von Mündigkeit, Identität und Verantwortlichkeit (2), sie leistet einen wesentlichen Beitrag für die gesellschaftliche Integration der Aus- und Weiterzubildenden sowie deren soziale und berufliche Absicherung und Weiterentwicklung (3).

Das informelle Lernen ist in diesen Kontext einer neuen Beruflichkeit einzubeziehen.