



# Informelles Lernen und Berufliche Handlungskompetenz

## Zur Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit



## **Struktur des Vortrags**

### **1 ) Grundlagen**

- Zum Verständnis beruflicher Handlungskompetenz
- Zur Verortung informellen Lernens

### **2) Lernen im Prozess der Arbeit: ein spezifischer Kontext informellen Lernens**

- Zum Verhältnis von Lernen und Arbeiten
- Ein Modell des Lernens im Prozess der Arbeit

### **3) Pädagogische Ansatzpunkte in Bezug auf Lernen im Prozess der Arbeit**

- Pädagogische Aufgaben
- Prinzipien lernförderlicher Arbeitsgestaltung



# Teil 1

## Grundlagen

## Berufliche Handlungskompetenz

- Berufliche Handlungskompetenz als (neues) Leitziel beruflicher Bildung
- Bewältigung von (beruflichen) Anforderungssituationen
- Ganzheitliches Verständnis: Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung
- Umfassendes Kompetenzkonstrukt
  - Fachkompetenz
  - Personalkompetenz
  - Sozialkompetenz
- Fähigkeiten und Bereitschaften
- Angemessenes, verantwortungsvolles und vorausschauendes Handeln in der beruflichen Arbeit gegenüber der Sache, sich selbst und anderen Personen

## Zur Verortung informellen Lernens

Lernen	aktiv	bewusst	pädagogisch organisiert	im Bildungssystem
Formal	X	X	X	X
Non-formal	X	X	X	
Was ist der Primärprozess: Warum werden die Beteiligten aktiv?				
Informell	X	X		
Implizit				

**Grundlagen** (vertical label on the left)

**Berufliche Handlungskompetenz** (vertical label on the right, spanning the last three rows)

**machen 60-80% betrieblicher Handlungskompetenz aus** (text box pointing to the Informell/aktiv cell)

## Informelles Lernen - eine Definition

Informelles Lernen ist

- ein aktiver, bewusster - oder als implizites Lernen auch unbewusster - Lernprozess des Menschen
- nicht explizit pädagogisch organisiert
- ein „Nebenprodukt“ anderer Primärprozesse, z.B. von Arbeiten
- ergibt sich aus der Bewältigung konkreter und „natürlicher“ Anforderungen
- Bestandteil der Kompetenzentwicklung des Menschen

## Teil 2

Lernen im Prozess der  
Arbeit – ein  
spezifischer Kontext  
informellen Lernens





## Zum Verhältnis von Lernen und Arbeiten

- Lernen bereitet auf Arbeiten vor.
- Arbeiten (neue Aufgaben) erfordert Lernen.
- Lernen findet während des Arbeitens statt.

### *Aber auch*

Lernen verhindert Arbeiten - Arbeiten verhindert Lernen

## Zum Verhältnis von Lernen und Arbeiten

### Modelle der Kombination von Lernen und Arbeiten

#### a) Lineares Modell



#### b) Kombiniertes Modell



#### c) Integriertes Modell

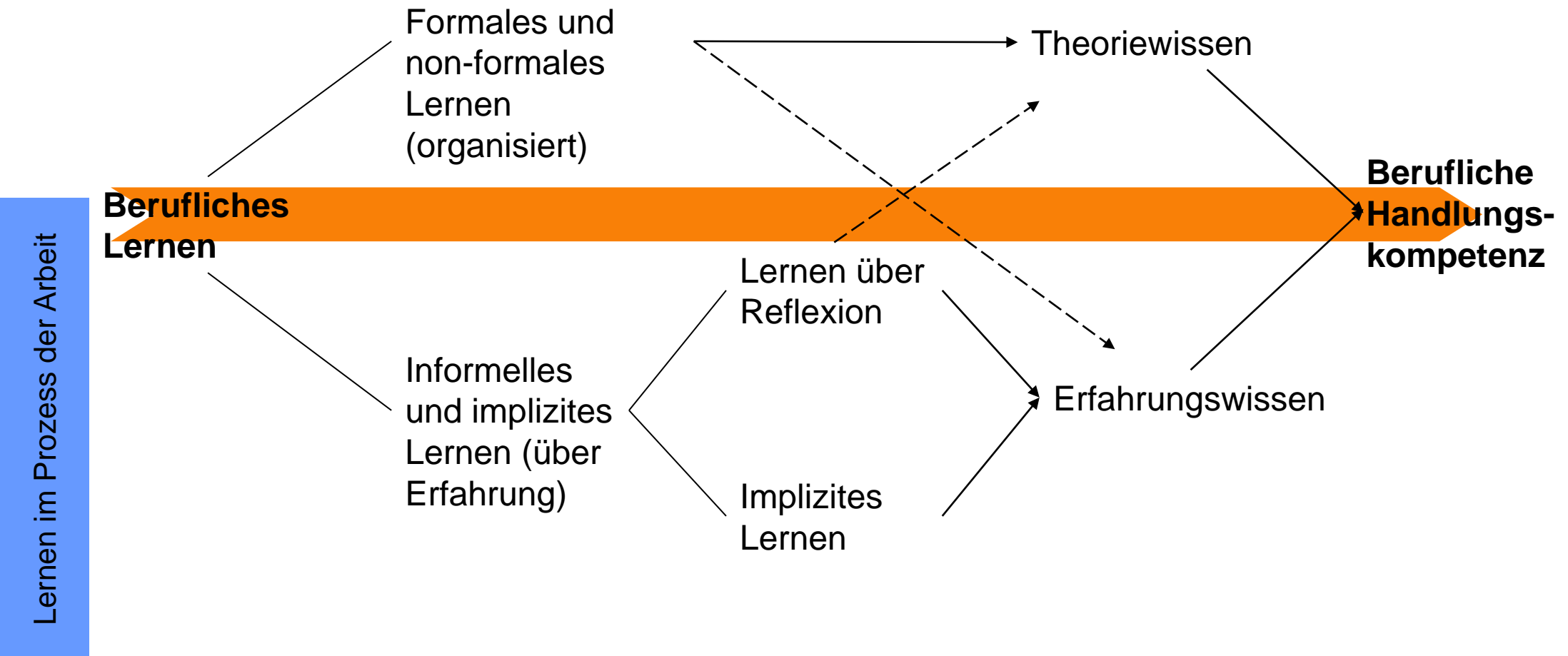


## Zum Verhältnis von Lernen und Arbeiten

### Formen von Lernen im Prozess der Arbeit

Form	Beispiel
Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess	Lehre, alltägliches Tun, Nachmachen
Lernen durch systematische Unterweisung am Arbeitsplatz	Anlernen
Lernen durch Integration von Arbeit und Weiterbildung	Qualitätszirkel, Lerninsel, Besprechung
Lernen durch Hospitation	Praktika, Job Rotation
Lernen durch Simulation von Arbeitsprozessen	Übungsfirma, Planspiel

## Ein Modell des Lernens im Prozess der Arbeit



In Anlehnung an Dehnbostel 2010, S. 41

## Teil 2

Lernen im Prozess der Arbeit – ein spezifischer Kontext informellen Lernens

- Das Verhältnis der Prozesse Lernen und Arbeiten ist eine Gestaltungsaufgabe
  - als Modell der Kombination
  - als Verbindung der beiden Formen
- Informelles Lernen ist für den Aufbau und Erhalt beruflicher Handlungskompetenz unverzichtbar
- Der Modus der Reflexion ist ein wichtiges Bindeglied





## Teil 3

Pädagogische  
Ansatzpunkte im Bezug  
auf Kompetenz-  
entwicklung im Prozess  
der Arbeit

## Pädagogische Aufgaben

- Der Kompetenzentwicklung einen Stellenwert im Arbeitsalltag geben.
- Das Verhältnis von Arbeiten und Lernen thematisieren und bewusst gestalten:  
in Bezug auf die Organisation / den Betrieb und die Person
- Übergänge zwischen den Lernformen schaffen.

## Pädagogische Aufgaben

	<b>Lernen</b>	<b>Aktiv</b>	<b>Bewusst</b>	<b>Institutionell organisiert</b>	<b>Im Bildungssystem</b>
<b>Pädagogische Ansatzpunkte</b>	<b>Formal</b>	<b>ermöglichen &amp; weiterführen</b>		X	X
	<b>Non-formal</b>	X	X	X	<b>Validierung</b>
	<b>Informell</b>	X	X		
	<b>Implizit</b>	X			
				<b>Begleitung</b>	<b>Reflexion</b>

**Berufliche Handlungskompetenz**



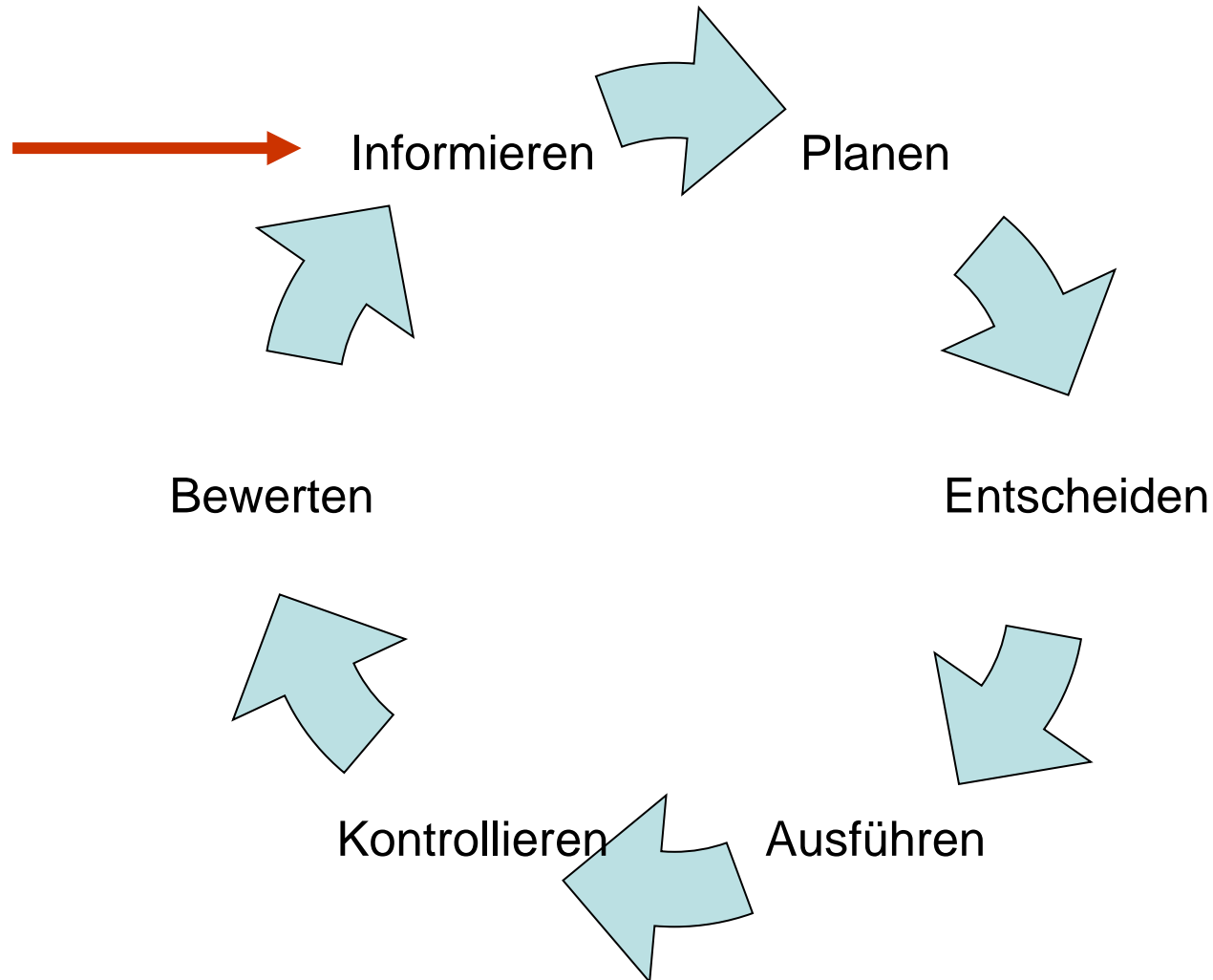
## Pädagogische Aufgaben

- Der Kompetenzentwicklung einen Stellenwert im Arbeitsalltag geben.
- Das Verhältnis von Arbeiten und Lernen thematisieren und bewusst gestalten:  
in Bezug auf die Organisation / den Betrieb und die Person
- Übergänge zwischen den Lernformen schaffen.
- Lernförderliche Arbeitsumgebungen gestalten.

## Prinzipien lernförderlicher Arbeitsgestaltung

- Vollständige Handlung im Arbeitsprozess

## Das Modell der vollständigen Handlung: Arbeiten

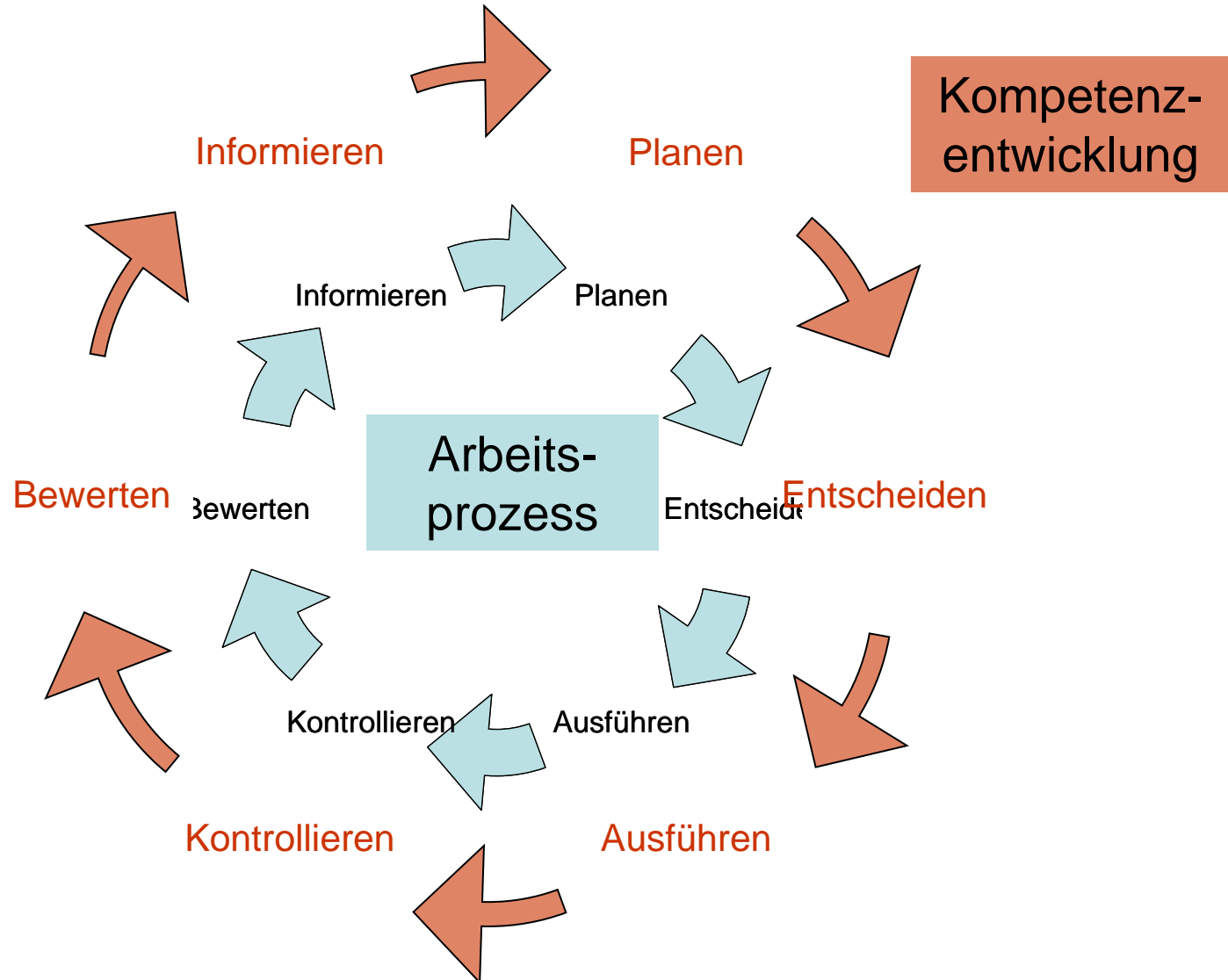


## Prinzipien lernförderlicher Arbeitsgestaltung

- Vollständige Handlung im Arbeitsprozess
- Scaffolding: vom Novizen zum Experten – von der Novizin zur Expertin
- Fehlerkultur
- Teamarbeit
- Von der Lernortkooperation zur Prozessintegration von Lernen und Arbeiten

## Das Modell der vollständigen Handlung: Arbeiten und Lernen

Pädagogische Ansatzpunkte



## Prinzipien lernförderlicher Arbeitsgestaltung

- Vollständige Handlung im Arbeitsprozess
- Scaffolding – Vom Novizen zum Experten
- Fehlerkultur
- Teamarbeit
- Von der Lernortkooperation zur Prozessintegration von Lernen und Arbeiten
- Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit:
  - Doppelstruktur von Arbeitsplatz als Arbeitsplatz&Lernort
  - Bezug von Struktur - Prozess sowie Person - Organisation

## Kontakt

Dr. Katrin Kraus, Professorin für Erwachsenenbildung und Weiterbildung

Pädagogische Hochschule FHNW

Institut Weiterbildung und Beratung

E-mail: [katrin.kraus@fhnw.ch](mailto:katrin.kraus@fhnw.ch)

