Informelles Lernen im betrieblichen Kontext

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit informellem Lernen und wie es im betrieblichen Kontext stattfindet. Wenn man informelles Lernen fassen möchte, findet man wiederum eine Vielzahl von Definitionen und Abgrenzungen. Der europäische Rat grenzt zum Beispiel in seiner Empfehlung vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens formales, non-formales und informelles Lernen ab. Formale Lernprozesse werden hierbei in die Systeme der allgemeinen Bildung, der beruflichen Erstausbildung und der Hochschulbildung verwiesen. Die innerbetriebliche Weiterbildung stellt in diesem Rahmen ein typisches Beispiel nicht-formalen Lernens dar. Am Arbeitsplatz erworbene Fähigkeiten gelten nach dieser Definition als informell erlernt, wenn Lernziele und Lernzeiten nicht festgelegt und der Lernprozess weder strukturiert noch organisiert ist.

Nach Dehnbostel (2009) findet informelles Lernen im betrieblichen Kontext zum Beispiel „durch Zusehen, Nachmachen, Mitmachen, Helfen und Probieren“ (S. 23) statt. Informelles Lernen „ergibt sich aus Arbeits- und Handlungserfordernissen und ist nicht institutionell organisiert, bewirkt ein Ergebnis, das aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen hervorgeht, wird – soweit es nicht im Rahmen einer formellen Lernorganisation abläuft – nicht professionell pädagogisch begleitet.“ (Dehnbostel, 2009, 47). Allerdings schlägt er beispielsweise Seminare, Workshops, Lehrgänge und ‚Structured Learning on the Job‘ dem formellen Lernen zu (Dehnboste, 2009, 50).

Grundlegend gehen wir davon aus, dass es zwei Perspektiven auf informelles Lernen gibt. Zum einen die Perspektive des Subjekts, die gekennzeichnet ist durch die individuellen Wahrnehmung und fragt, ob das Lernen bewusst oder unbewusst passiert und ob es auf ein bestimmtes Lernziel gerichtet ist. Zum anderen die Perspektive, die den Kontext betrachtet, also die Bedingungen, unter denen informelles Lernen stattfinden kann (Rohs, 2013). Je nach Perspektive verwischen hierbei die Grenzen zwischen formalem und informellem Lernen und ein breites Spektrum an Mischformen entsteht, wobeiwobei das nichtformale Lernen als Zwischenkategorie Orientierung gibt. Kooperations- und Kommunikationsprozesse spielen hierbei eine wichtige Rolle (Erpenbeck & Sauter, 2007, 100-102).

> “
>
> !
>
> Je nach Definition ist ein Seminar der betrieblichen Weiterbildung ein formaler oder nichtformaler Lernanlass. Durch die Struktur wirkt das Seminar formal, die

> Pausengespräche, kollegialer Austausch und Intervision, Kooperation und Austausch fördernde . Kooperations- und Kommunikationsprozesse spielen hierbei eine wichtige Rolle (Erpenbeck & Sauter, 2007, 100-102). Social Media, mobile Endgeräte und intuitiv nutzbare Technologien auf der Basis von Intra- und Internet unterstützen und motivieren dabei die Mitarbeiter/innen ihr Wissen zu teilen und zu vernetzen.

Aufgabenstellungen, schaffen jedoch informelle Lernanlässe. Genau darin liegen große Potenziale für das WM, wenn es gelingt dieses informell erworbene Wissen zu mobilisieren.

Die Wissensbewahrung im Blick, können Unternehmen nun wiederum Lerngelegenheiten schaffen, indem sie Zeit und Raum zur Verfügung stellen und den Zugang zu Informationen ermöglichen (Rohs, 2013). Social Media, mobile Endgeräte und intuitiv nutzbare Technologien auf der Basis von Intra- und Internet unterstützen und motivieren dabei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen zu teilen und zu vernetzen. (siehe Kapitel #unternehmen).

Allerdings ist es trotzdem notwendig, die Mitarbeiter/innen zur Wissensteilung zu motivieren. Die Bereitstellung von Technik und das Schaffen von Lerngelegenheiten setzen noch keinen Wissensfluss in Gang. Dies kann nur in einem angstfreien, motivierenden Arbeitsklima geschehen, das von Partizipationsmöglichkeiten, Transparenz und Selbstbestimmung geprägt ist (Hupfer, 2006, 3). Denn Wissen ist an Menschen gebunden und „letztlich kann aber niemand dazu gezwungen werden, sich Wissen anzueignen, sein Wissen anderen mitzuteilen oder es produktiv für andere [...] einzusetzen“ (Wiater, 2007, 135).

> “
>
> !
>
> Wissen ist immer an Menschen gebunden!

> “
>
> ?
>
> Inwieweit verändert und unterstützt Technologie informelles Lernen im betrieblichen Kontext?

Revision #2
Created 2025-02-28 21:16:01 UTC by Bernd Grabner
Updated 2026-02-13 14:20:38 UTC by Github Admin