

Lernförderliche Arbeitsgestaltung – Von der Humanisierung der Arbeit bis heute

Prof. Dr. Fritz Böhle (ISF München)

1. Lernen im Arbeitsprozess

1960

„learning by doing“ reicht nicht (mehr) aus

berufliche Grund- und Weiterbildung

institutionelle Regelung des Lernens
und

Lernen im Arbeitsprozess

„duales System“

1. Lernen im Arbeitsprozess

Humanisierung der Arbeit
1970

Belastungen und Risiken restriktiver Arbeit
„tayloristische Arbeitsorganisation“

De- und Entqualifizierung – Fremdbestimmung, Apathie

„Arbeit darf nicht dumm machen“

1. Lernen im Arbeitsprozess

Humanisierung der Arbeit

menschengerechte Arbeit



gesundheitsförderlich

und

lernförderlich

gesundheits- und lernförderliche Arbeitsgestaltung

breites Aufgabenspektrum – Handlungsspielraum –
Abwechslung

1. Lernen im Arbeitsprozess

1980

„Ende des Taylorismus“
neue Formen der Arbeits- und Unternehmensorganisation

Dezentralisierung und Subjektivierung von Arbeit
wissensintensive Arbeit

Arbeit wird – mehr oder weniger von selbst – lernförderlich

1. Lernen im Arbeitsprozess

1990

von der Qualifikation zur Kompetenz

Befähigung zum Handeln

Selbstverantwortung – Selbstorganisation

„Wissen, Qualifikation, Verhaltensweisen,
Wertvorstellungen“ (OECD)

Fach-/Methodenkompetenz – soziale/kommunikative
Kompetenz – personale Kompetenz

1. Lernen im Arbeitsprozess

1990

Entwicklung von Kompetenzen im Arbeitsbereich

formelles Lernen

Schule, Kurse,
Seminare

Lernen als
eigenständiger
Prozess

non-formales Lernen

arbeitsnah,
arbeitsintegriert

Lernen als bewusster
Prozess in Verbindung
mit Arbeit

informelles Lernen

Lernen beim
Arbeiten

Lernen als
unbeabsichtigte
Folge

1. Lernen im Arbeitsprozess

2000

Entwicklung von Kompetenzen

im Arbeitsbereich

selbstgesteuert

und (!)

unterstützt, begleitet, gefördert

Kompetenzerfassung – Lern-Tools –
Kompetenzmanagement

1. Lernen im Arbeitsprozess

aktuell und zukünftig

formales Lernen und non-formales Lernen

kein Entweder-oder

sondern

wechselseitige Ergänzung

aber

neue Herausforderungen durch
Entwicklung von Arbeit, Technik und Bildung

2. Lernen durch Arbeit

Forschungs- und Entwicklungsprojekt
LerndA
Lernen durch Arbeit

wissensintensive Arbeit – technische Fachkräfte

Betriebsmittelbau und Projektarbeit

2. Lernen durch Arbeit

Ausgangspunkt

fundiertes Fach-Wissen akademisch ausgebildeter
Fachkräfte

trotzdem fehlt „etwas“

– gerade auch im fachlichen Bereich

2. Lernen durch Arbeit

Ausgangspunkt

nicht nur Transformation von Wissen und Können in
erfolgreiches Handeln (Kompetenz),
sondern vor allem

Ergänzung systematischen Fachwissens durch
erfahrungsbasiertes fachliches Wissen und Können

nicht nur arbeitsnah und begleitend,
sondern vor allem

unmittelbares Lernen durch Arbeit
lernförderliche Gestaltung von Arbeit

2. Lernen durch Arbeit

Ausgangspunkt

Lernförderliche Gestaltung von Arbeit nicht nur bei restriktiver Arbeit,
sondern gerade auch bei

qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit

nicht nur Vermeidung von Entqualifizierung und personeller Schädigung,
sondern

Förderung der Generierung und des Erwerbs von (Erfahrungs-)Wissen im Arbeitsprozess

2. Lernen durch Arbeit

Partner

Wissenschaft: ISF München e.V., Verein der GAB München e.V.

Unternehmen: Audi AG Ingolstadt, Siemens AG

Beratung: eo ipso, rh11 Unternehmensberatung

Value-Partner: KMU

2. Lernen durch Arbeit

Neuer Blick

„was“ muss gelernt werden?
Erfahrungswissen

„wie“ muss gelernt werden?
erfahrungsgeleitetes Lernen

unmittelbares Lernen im Arbeitsprozess
Lernen durch Arbeit

Anforderungen an lernförderliche Arbeit

Identifizierung von Lernhemmnissen

neue Modelle lernförderlicher Arbeit

2. Lernen durch Arbeit

Neuer Blick

Erfahrungswissen

nicht nur Erfahrungsschatz und Routine, sondern

besonderes Wissen

Re-Kontextualisierung von systematischem Wissen

Bewältigung von Unwägbarkeiten

nur begrenzt formalisierbar und objektivierbar

2. Lernen durch Arbeit

Neuer Blick

erfahrungsgeleitetes Lernen

Lernen durch praktisches Tun

Lernen als „Erfahrung-Machen“ – „entdeckendes Lernen“

unmittelbare sinnliche Erfahrung und Reflexion

3. Fragen und Themen

Forschungsfrage 1

Welches Erfahrungswissen brauchen technische Fachkräfte, worauf bezieht es sich und was sind seine Merkmale?

In welcher Weise muss systematisches Wissen durch Erfahrungswissen ergänzt werden?

3. Fragen und Themen

Forschungsfrage 2

Wie kann und muss Erfahrungswissen von technischen Fachkräften erworben werden?

Welche Rolle spielt die unmittelbare Arbeit für die Generierung und den Erwerb von Erfahrungswissen?

3. Fragen und Themen

Forschungsfrage 3

Wie muss die Arbeit von technischen Fachkräften gestaltet sein, damit Erfahrungswissen generiert und erworben werden kann?

Was sind die Kriterien der Lernförderlichkeit?

3. Fragen und Themen

Forschungsfrage 4

Welche Lernhemmnisse bestehen in der Praxis bei wissensintensiven Tätigkeiten – technischen Fachkräften?

Lernhemmnisse bei selbstverantwortlicher, qualifizierter Arbeit

3. Fragen und Themen

Forschungsfrage 5

Überwindung der Lernhemmnisse

neue Modelle lernförderlicher Arbeit

subjektiv und objektiv

3. Fragen und Themen

Weitergehende Fragen

besondere Anforderungen wie auch Potenziale in KMU

Konsequenzen für die Bildungspolitik und das
Bildungssystem

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Prof. Dr. Fritz Böhle
ISF München
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
+49 (0)89 272921-0
fritz.boehle@isf-muenchen.de