

Kompetenzerwerb im Erwachsenenalter durch informelle Lernprozesse

Informelles Lernen hat auf Bildungsforschungsebene inzwischen einen wichtigen Stellenwert eingenommen. Hintergrund hierfür ist die Entwicklung von Strategien zur Ermöglichung und Umsetzung lebenslangen Lernens. Im Blickpunkt steht dabei unter anderem der Kompetenzerwerb durch informelle Lernprozesse.

Nach der Europäischen Kommission wird Lernen in *Formales Lernen*, *Nicht Formales Lernen* und *Informelles Lernen* unterschieden [1]. Unter *Formalem Lernen* ist dabei Lernen zu verstehen, das üblicherweise in Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen stattfindet, strukturiert ist und mittels Lernzielen, Lernzeit und Lernförderung zur Zertifizierung führt. *Formales Lernen* ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet. *Nicht Formales Lernen* hingegen findet weder in Bildungs- noch Berufsbildungseinrichtungen statt. Es führt gewöhnlich nicht zur Zertifizierung, gleichwohl ist es systematisch in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel und ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet. *Informelles Lernen* definiert sich als Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder/und in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zu Zertifizierungen. *Informelles Lernen* kann zwar zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nicht intentional, häufig sogar beiläufig. Der Begriff des *Informellen Lernens* hat unterschiedliche Bedeutungszuschreibungen [2], etwa „natürliches Lernen“ [3] oder „(...) wird auf alles Selbstlernen bezogen, das sich in unmittelbaren Lebens- und Erfahrungszusammenhängen außerhalb des formalen Bildungswesen entwickelt.“ [4] oder „(...) einen mehr oder weniger geplanten, mehr oder weniger beabsichtigten oder bewussten nicht institutionalisierten Lernprozess“ [5]. In Deutschland finden etwa seit dem Beginn der 1990er Jahre in allen pädagogischen Bereichen (z. B. Schulpädagogik, Berufspädagogik, Medienpädagogik) und aus- und weiterbildenden Zusammenhängen Forschungen und Diskussionen rund um das Thema *Informelles Lernen* statt. Forschungen beschäftigen sich u. a. mit dem Zusammenspiel von Lernorten verschiedener Art, der Untersuchung von Qualitäten von informellen Lernprozessen, der Erfassung, Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. Hintergrund dieser Entwicklung ist sicher die Flexibilisierung der Lernwelten mit fließenden Übergängen zwischen formellen und informellen

Lernprozessen, die begründet liegt in einer Flexibilisierung der Lebenswelten überhaupt.

Der Umstand, dass jeder Mensch sich mit alltäglichen Dingen beschäftigt führt häufig fast automatisch, nicht nur im „Try-and-Error-Verfahren“, zu einem informellen Lernprozess, ergo zur Erlangung weiterer Kompetenzen. Beispielsweise in Computerprogrammen wird häufig ohne Anleitung im Selbstversuch begriffen und erlernt. Soziale Kompetenzen werden im Familienzusammenhang oder im Ehrenamt mehr oder weniger zufällig und meist unbewusst erlernt. Das Feld des *Informellen Lernens* ist weit und erstreckt sich über die verschiedensten sozialen Bereiche. Ebenso in Arbeitszusammenhängen findet *Informelles Lernen* statt. Dabei ist die Lernmethodik - von einer solchen zu sprechen ist bereits irreführend - keineswegs zwingend ein bewusster Vorgang. Sich einem Problem zu stellen und nach einer Lösung zu suchen, kann durchaus bewusst gesteuert sein und auch verbunden mit bereits erworbener Methodik, vieles jedoch lernt sich „nebenbei“, also auch unbewusst.

Obwohl - wie bereits erwähnt - *Informelles Lernen* in seiner Wahrnehmung und Akzeptanz zunehmend an Bedeutung gewinnt, es inzwischen in den meisten pädagogischen Zusammenhängen thematisiert wird, ist die Anerkennung im Berufskontext hoch kompliziert. Denn im Bereich des Berufslebens ist es nach wie vor schwierig entsprechende Kompetenzen nachzuweisen, da es keine Zertifizierungen hierfür gibt. Bereits beim Übergang von der Hochschule ins Berufsleben zeigt sich diese Problematik. Berufsberatungen innerhalb des Career Services der Universität zu Köln haben gezeigt, dass informell erworbene Kompetenzen in der Regel selbst beim Lernenden nicht selbstverständlich im Bewusstsein verankert sind. Zudem ist es nicht üblich als Absolvent nicht zertifizierte d.h. formal nachweisbare Kompetenzen in seine Vita aufzunehmen und einem potentiellen Arbeitgeber zu präsentieren. Das was mitunter als „Interessen“ im Lebenslauf subsumiert wird, sollte allerdings sowohl bei Arbeitgebern, wie bei Arbeitnehmern selbst stärkeres Gewicht erfahren. In diesem Zusammenhang ist die Herausarbeitung von Kompetenzen auf Grund informeller Lernprozesse bei Arbeitnehmern, also dessen Hervorhebung und Integration ins eigene Bewusstsein,

der Umgang mit der Vermittlung dieser Kompetenzen bei Arbeitgebern und zugleich die Sensibilisierung von Arbeitgebern zu Kompetenzbereichen des *Informellen*

Lernens notwendig. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft betonte bereits 2001: „In Bezug auf das lebenslange Lernen müssen die Unternehmen auf verschiedenen Ebenen eine Schlüsselrolle spielen: Ermittlung des tatsächlichen Ausbildungsbedarfs in enger Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren, die Bildungs- und Ausbildungsprogramme gestalten; Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Arbeitsleben für jüngere Menschen, zum Beispiel durch Bereitstellung von Lehrstellen; Aufwertung des Lernens vor allem durch die Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL = Accreditation of Prior and Experiential Learning); Schaffung eines Umfelds, das alle Arbeitnehmer zu lebenslangem Lernen ermutigt, insbesondere Arbeitnehmer mit niedrigem Bildungsniveau, gering Qualifizierte und ältere Arbeitnehmer.“ (2001: 9)

In Unternehmen findet die Aus- und Weiterbildung von Personal durch Qualifizierungsmaßnahmen „training on the job“ und/oder „training off the job“ statt. Gleich ob, Maßnahmen der Personalentwicklung am oder auch außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden, ist es unerlässlich zudem informelle Lernprozesse zu berücksichtigen. Insbesondere da *Formelles Lernen* und *Informelles Lernen* ineinander übergreift und sich wechselseitig bedingt. [6] Die Kriterien für die Unterscheidung *Formellen* und *Informellen Lernens* in der betrieblich-beruflichen Aus- und Weiterbildung beschreibt Rohs folgendermaßen: Intension, Lernunterstützung, Steuerung (Ziele, Inhalte, Zeit), Gegenstand, Bewusstheit, Lernergebnis.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht die Dimensionen des Lernens nach den Unterscheidungskriterien von Rohs.

Dimensionen des Lernens		
Charakteristika formellen Lernens	Unterscheidungskriterien	Charakteristika informellen Lernens
Lernintention	▪ Intention	Problemlösung
organisiertes pädagogisches Angebot	▪ Lernunterstützung	Nachfrage nicht organisiert
fremdgesteuert, festgelegt	▪ Steuerung (Ziele, Inhalte, Zeit)	selbstbestimmt
fokussiert	▪ Gegenstand	ganzheitlich
bewusstes Lernen	▪ Bewusstheit	teilweise unbewusstes Lernen
Theoriewissen	▪ Lernergebnis	Erfahrungswissen

Quelle: Rohs, M.; Dehnbostel, P. (2007)

Gegenwärtig liegen auf Bildungsforschungsebene zu ablaufenden Prozessen im Bereich *Informellen Lernens* erste Erkenntnisse vor. Von großem Interesse ist beispielsweise in der Forschung in wie weit *Informelles Lernen* im E-Learning-Bereich in formale Lehr-Lern-Strukturen von Organisationen integriert werden kann und Medien- und Selbstlernkompetenz, welche im E-Learning gefordert ist, sichtbar gemacht werden kann. „Beim informellen E-Learning greift der/die Lernende via Computer und Internet auf frei zugängliche Informations- und Lernangebote zu, die bei der Lösung eines aktuellen Problems helfen oder zur Befriedigung eines akuten

Informationsbedarfs dienen." [7] E-Learning ist seit der Verbreitung des Internets Ende der 1990er Jahre ein stetig wachsender Bereich der das gesamte Spektrum *Informellen Lernens* abdeckt. Vertiefende Forschungen auf diesem Gebiet können wesentliche Erkenntnisse liefern, die die Anerkennung und Integration von Kompetenzerwerb aus dem Feld *Informelles Lernen* fördern. Eine Zielperspektive wäre dabei die Beschreibung von Prozessen *Informellen Lernens*, ebenso eine Dokumentation dieser nach außen, zugleich mittels qualitativer Sozialforschung, beispielsweise in Form narrativer Interviews, informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, rekonstruieren und formal sichtbar zu machen.

Im Prozess um die Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen sind bereits Instrumente zur Anerkennung informell erworbener Lernleistungen initiiert. Beispielsweise ist der so genannte ProfilPASS [8] ein Modell für einen bundesweit einsetzbaren Weiterbildungspass. Ein weiteres Beispiel ist der Europäische Computerführerschein ECDL. [9] Projekte dieser Art finden sich in anderen Ländern teilweise schon wesentlich früher. Das System der „National Vocational Qualifications“ (NVQs) wurde z.B. in Großbritannien bereits 1989 eingeführt. Ein System, „(...) das flexible, modularisierte outputorientierte Lernformen und Lernorte geöffnet und eine ausgebaute Alternative zur schulbezogenen Bildung und Ausbildung - mit besonderer Konzentration auf das Erfahrungslernen am Arbeitsplatz - geschaffen hat“. [10]

Neben den genannten Verfahren wird es spannend sein, auf Forschungsebene weitere Kompetenzgebiete des *Informellen Lernens* durch Instrumentarien auszubauen und zu verfeinern. Die Anerkennung von außerhalb des Bildungswesens erworbenen Kompetenzen ist nicht nur für Menschen mit nicht-traditionellen Bildungswegen von besonderer Bedeutung. Auch an Hochschulen ist die Berücksichtigung *Informellen Lernens* in Lehr-/Lernbezügen unumgänglich. Ebenso in Arbeitskontexten wird eine zunehmende Anerkennung der Kompetenzerweiterung und -hinzugewinnung durch *Informelles Lernen* - auch in sozialer und politischer Hinsicht - immer praxisnotwendiger.

Fußnotenverzeichnis:

- [1] Europäische Kommission 2001: 9, 32f
- [2] Straka 2005
- [3] Dewey
- [4] Small 1999; Dohmen 2001
- [5] Dohmen 2001: 25
- [6] vgl. Wittwer; Kirchhof 2003
- [7] vgl. Hauske; Bendel 2007
- [8] „Mit dem ProfilPASS finden Sie heraus, was Sie alles können und wie Sie diese Fähigkeiten erlangt haben. Zudem haben Sie die Möglichkeit, diese nach Ihren besonderen Interessen zu gewichten. Ihre Rolle in Familie, Freizeit und Ehrenamt ist dabei genauso wichtig wie Ihr beruflicher Werdegang. Indem Sie sich mit Ihrem Tun und Handeln auseinandersetzen, finden Sie Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen. Das Ergebnis ist Ihre ganz persönliche Kompetenzbilanz.“ (<http://www.profilpass.de>, download: 26.02.2011)
- [9] „Der ECDL ist ein in 148 Ländern anerkanntes Zertifikat zum Nachweis von grundlegenden IT-Kenntnissen. Allein in Deutschland nehmen über 1.400 ECDL-Prüfungszentren die ECDL-Tests ab. Die Inhalte der sieben Module des ECDL sind im ECDL Syllabus festgeschrieben. Der ECDL Syllabus wird regelmäßig aktualisiert.“ (<http://www.ecdl.de>, download: 26.02.2011)
- [10] Dohmen 2001: 78

Literaturverzeichnis:

Brodowski, M.; Devers-Kanoglu, U.; Overwien, B.; Rohs, M.; Salinger, S.; Walser, M. (Hg.) (2009): Informelles Lernen und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung Beiträge aus Theorie und Praxis. Leverkusen-Opladen.

BMBF (Hg.) (2008):_Stand der Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Deutschland. Web: http://www.bmbf.de/pub/non-formales_u_informelles_lernen_ind_deutschland.pdf

Cross, J. (2007): Informal Learning. Rediscovering the natural pathway that inspire innovation and performance. San Francisco.

Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen - Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Web: http://www.bmbf.de/pub/das_informelle_lernen.pdf

Hahne, K.; Zinke, G. (2004): E-Learning. Virtuelle Kompetenzzentren und Online-Communities zur Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens. Bielefeld.

Hauser, B. (2006): Action Learning im Management Development. Mering.

Hauske, S.; Bendel, O. (2007): Informelles E-Learning. Web: http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/datein/Informelles_Lernen/Texte/Hauske_Bendel_2007.pdf.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Europäische Rahmenbedingungen für soziale Verantwortung der Unternehmen. Brüssel. Web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0366de01.pdf

Künzel, K. (2005): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Band 31/32, Informelles Lernen - Selbstbildung und soziale Praxis. Köln.

Rohs, M.; Dehnbostel, P. (2007): Informelles Lernen in der betrieblich-beruflichen Weiterbildung. Web: http://www.informelles-lernen.de/fileadmin/datein/Informelles_Lernen/Texte/Dehnbostel_Rohs_2007.pdf.

Wittwer, W.; Kirchhof, S. (2003): Informelles Lernen und Weiterbildung: Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. Luchterhand Verlag, Neuwied.

Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (2005): Informelles Lernen. Heft 3/2005. Schwerpunkt: Informelles Lernen.

Zürcher, R. (2007): Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte. Materialien zur Erwachsenenbildung, Heft 02/07, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien. Web: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2_2007_informelles_lernen.pdf

Autorin:

Dr. Johanna von Luckwald, Projektleiterin „Career Service S&A“ der Humanwissenschaftlichen Fakultät an der Universität zu Köln.

Kontakt: <http://www.vonluckwald.com>