

Erfahrungsgelitetes Lernen durch Arbeit

Erwerb erfahrungsbasierten Kontextwissens bei qualifizierter, selbstverantwortlicher Arbeit

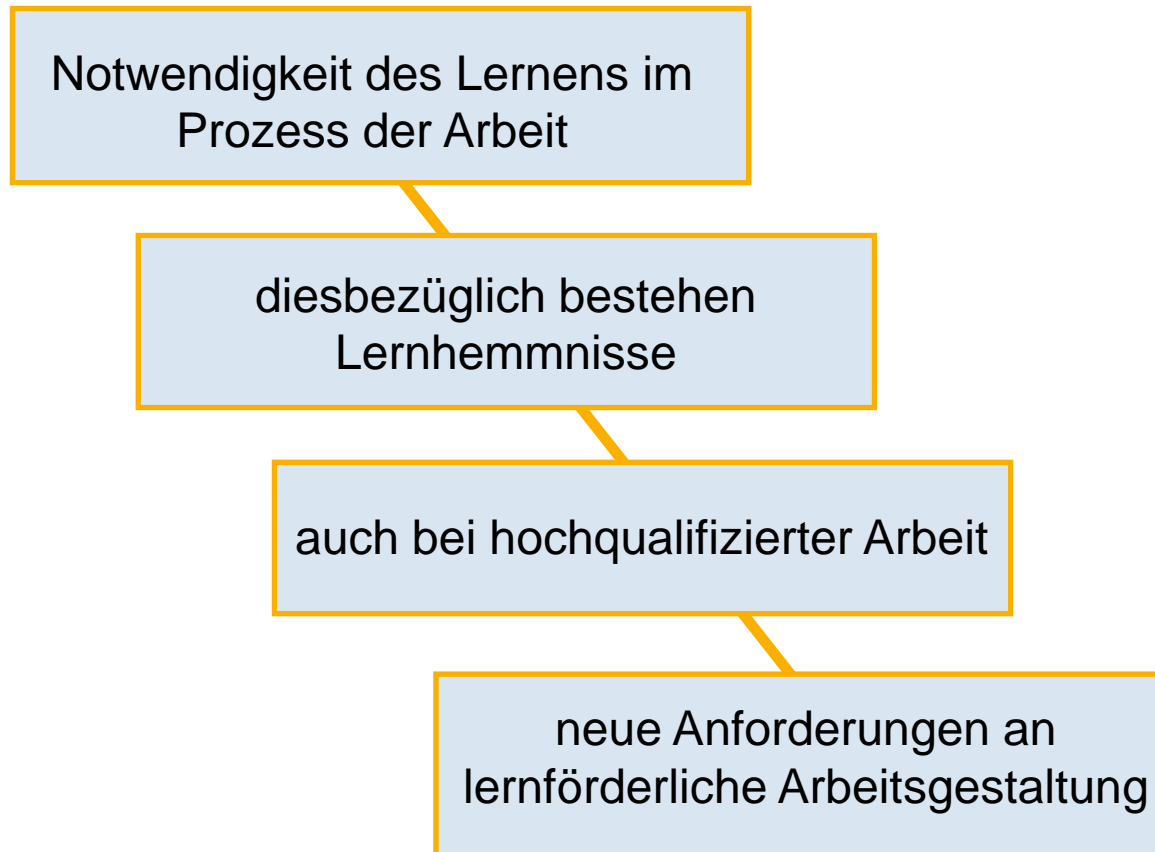
03.02.2017



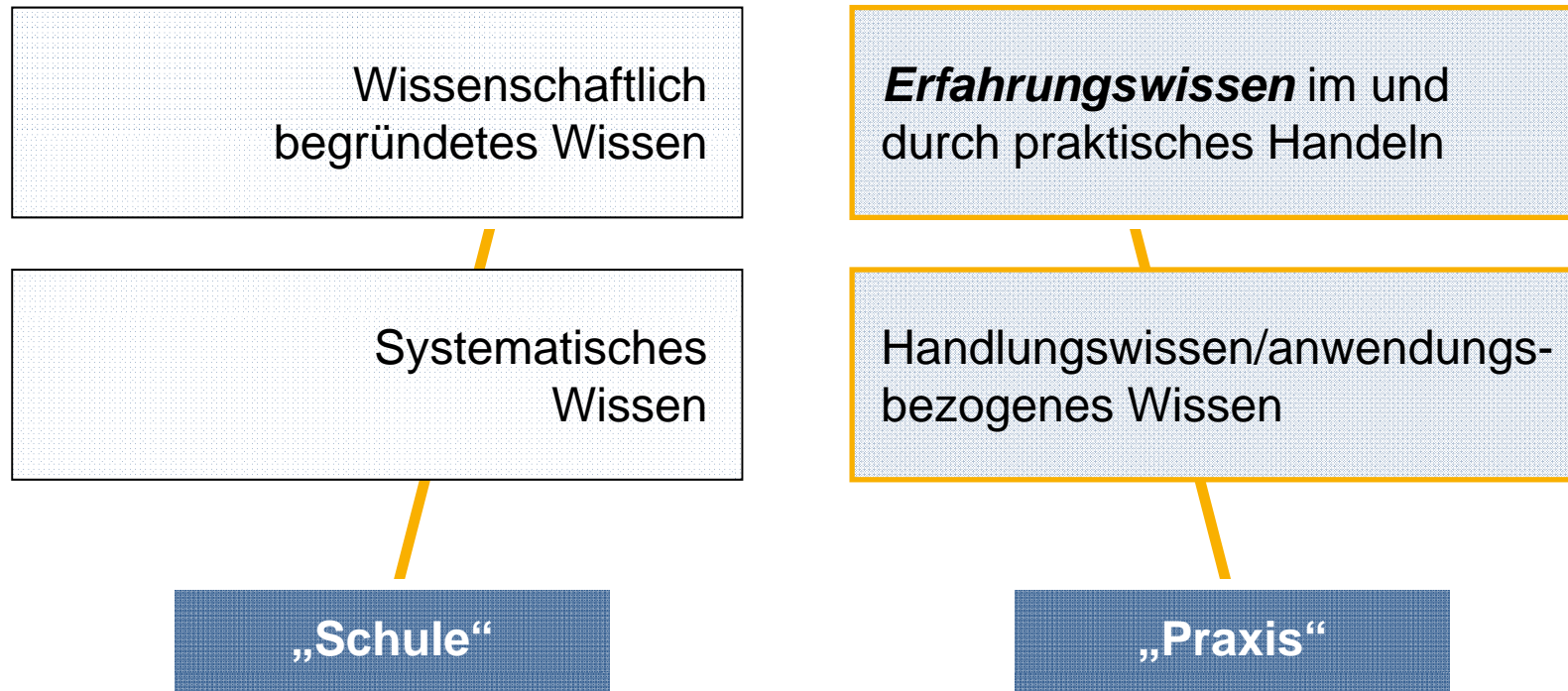
Inhalt

- ▶ Ausgangsthese
- ▶ Hintergrund und Projektziel
- ▶ Empirische Ergebnisse
- ▶ Analytischer Vergleich

Ausgangsthese



Hintergrund: Zwei Arten von Wissen



Hintergrund: Erfahrungswissen

Handlungsregeln,
Informationen über konkrete
Gegebenheiten, Routinen

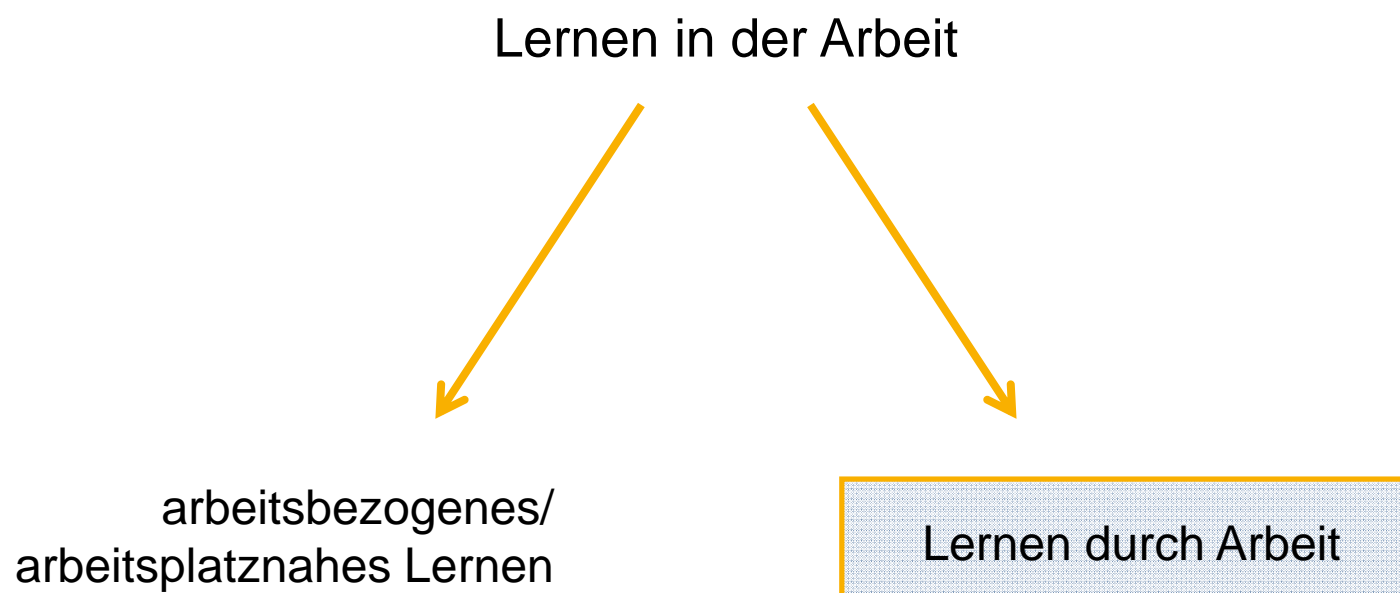
(Re-)Kontextualisierung
systematischen Wissens,
Umgang mit Unwägbarkeiten,
Grenzen der Planung

Explizit,
beschreibbar, objektivierbar

Implizit,
nicht/begrenzt beschreibbar und
objektivierbar

Lernen in der „Praxis“

Hintergrund: Lernen in der Praxis



Projektziel

Erwerb von Erfahrungswissen

... durch

erfahrungsgeleitetes Lernen

Anforderungen an lernförderliche Arbeit
und lernförderliche Arbeitsgestaltung

WAS?

Welches Erfahrungswissen benötigen IngenieurInnen?

WIE?

Wie können sie das erwerben?

Erfahrungsbasiertes Kontextwissen

WAS?

Wissen über Anwendungen und Abläufe in vor- und nachgelagerten Bereichen...

„Es bringt nichts, wenn man was hinstellt, ohne die Prozesse zu kennen, dann kann man die Hälfte wegschmeißen.“

„Wichtig ist, dass man das mal sieht. Denn die haben für das, was sie tun, ja auch gute Gründe.“

WIE?

vor Ort und praktisch = erfahrungsgeleitet

„Wenn man das mal ausprobiert, hat man gleich einen ganz anderen Zugang.“

Erfahrungsbasiertes Kontextwissen

...umfasst folgende Dimensionen

- ▶ Produkt: Wirkungen der eigenen Arbeit im realen Setting anderer Bereiche
- ▶ Prozess: konkrete Arbeitsprozesse der Nutzer in anderen Bereichen
- ▶ Kultur: abteilungs- und standortkulturelle Aspekte
- ▶ Soziales/Persönliches: individuelle Rollen und informelle Zuständigkeiten

Relevanz erfahrungsbasierten Kontextwissens ist jungen Beschäftigten

bewusst und sie *wollen* es lernen!

→ Ermöglichungsstrukturen

Lernhemmnisse

- ▶ basieren bei hochqualifizierter Arbeit direkt und indirekt auf
 - ▶ indirekte Steuerung
 - ▶ Kennzahlenorientierung und Prinzip der Quantifizierbarkeit
 - ▶ Null-Fehler-Kultur
 - ▶ Organisationale Vereinzelung auf Abteilungs- und Teamebene

- ▶ treten zutage in Form von
 - ▶ Zeitdruck
 - ▶ Ressourcenknappheit
 - ▶ Verengung des Blicks
 - ▶ Absicherung durch Rückzug auf ‚bekanntes Terrain‘

Lernhemmnisse: Vertiefung durch Vergleich

	tayloristisch-repetitive Tätigkeit	hochqualifiziert-selbstverantwortliche Tätigkeit
Aufgabenzuschnitt	Organisationale Vereinzelnung	Heterogener Aufgabenzuschnitt ohne übergreifende Einblicke
Berufliche Entwicklung	einseitige Spezialisierung	einseitige Spezialisierung vs. Generalisierung ohne fachliche Vertiefung
Verhältnis Zeit und Leistung	Leistungsverausgabung unter strikter Zeitvorgabe	Leistungsverausgabung unter permanentem Zeitdruck
Kontrolle	Engmaschige Fremdkontrolle	Permanente Verschärfung von Benchmarks
Kooperation	Austausch durch Organisation und Technik	Extensive und belastende Meetingkultur
Fehlerkultur	Gleichgültigkeit gegenüber Friktionen	wechselseitige Schuldzuweisungen bei Null-Fehler-Toleranz
	→ Lernen durch Arbeit nicht vorgesehen	→ Lernen durch Arbeit vorgesehen, aber konterkariert

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

Dr. Stefan Sauer/Judith Neumer
ISF München
Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
+49 (0) 89 272921-0
stefan.sauer@isf-muenchen.de
judith.neumer@isf-muenchen.de