



# Raum für Reflexionen

## Workplace Learning und die Rolle der Hochschule

//Eva Cendon//Deutsche Universität für Weiterbildung//

//eva.cendon@duw-berlin.de//

Der wachsende Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnologien auf Lebens- und Arbeitsabläufe, der zunehmende Dienstleistungscharakter der Arbeit und die steigende Prozess- und Lernorientierung der Arbeit sind wichtige Trends der postindustriellen Gesellschaft, die eine Zunahme der Wertschätzung von Lernen bei der Arbeit nach sich ziehen (vgl. Dehnbostel 2007).

Die Ungleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit dieser Entwicklungen – je nach Branche und Größe der Unternehmen – führen zu „einem Nebeneinander unterschiedlicher Arbeits- und Organisationskonzepte und damit zu einer weiteren Heterogenisierung betrieblicher Arbeits- und Qualifikationsanforderungen“ (Dehnbostel 2007, S. 18). Trotz der weiten Auffächerung des Spektrums von Arbeitsverhältnissen ist davon auszugehen, dass viele Bereiche in Zukunft durch ganzheitlichere Strukturen und Aufgabenstellungen geprägt sein werden. Dies zeigt sich in Wirtschaftszweigen wie der IT-Branche. Das hat Folgen für die Berufsausbildung und auch für die Anforderungen an berufliches Weiterlernen.

### Workplace Learning

Die Anforderungen komplexer Arbeits(um-)welten erfordern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein möglichst zeitnahes und flexibles Lernen in und bei der Arbeit. Unter dem Begriff Workplace Learning werden unterschiedliche Verständnisse von Lernen am Arbeitsplatz zusammengefasst. Die einzelnen Spielarten von Workplace Learning zeigen sich am Grad der inhaltlichen Nähe und der Verwertbarkeit: Ist das Gelernte direkt in den Arbeitsprozess übertragbar oder findet der Transfer des Gelernten indirekt statt? Auch das Verhältnis von Lernort und Arbeitsort spielt eine Rolle: Sind Lern- und Arbeitsort identisch, sind sie getrennt und nur räumlich und organisatorisch miteinander verbunden oder ist der Lernort eine externe Bildungseinrichtung, also räumlich und organisatorisch vom Ort der Arbeit getrennt?

### Erhöhte Selbststeuerung

Schlüsselbegriffe in der Diskussion um komplexere Arbeitsumwelten und ganzheitlichere Aufgaben sind „(Selbst-)Steuerung, erhöhte Verantwortungsübernahme und neue Kooperations- und Kommunikationsformen“ (Meyer 2008, S. 139). Um den wachsenden Innovations- und Kommunikationsanforderungen in der Arbeit gerecht zu werden, sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt gefordert, (Selbst-)Reflexivität in das berufliche Handlungsgeschehen einzubringen und damit die Qualität und Souveränität ihrer beruflichen Handlungskompetenz auszubauen. Reflexivität in diesem Sinne meint, Handlungen auf der Basis eigener Erfahrungen und



verfügbaren Wissens bewusst kritisch und verantwortlich einzuschätzen und zu bewerten. Sie ist gleichermaßen auf die Umgebung gerichtet und daher strukturell, wie auch auf sich selbst gerichtet im Sinne einer Selbst-Reflexion (vgl. Dehnbostel 2007, S. 39 ff.).

#### Kooperationsmöglichkeiten zwischen Hochschulen und Betrieben


Hochschulen sind seit Jahrhunderten der genuine Raum für Wissensgenerierung und Reflexion. Als spezifische Player in der Wissenslandschaft ►


Anzeige




## Das perfekte Team für Ihre erfolgreiche Personalarbeit

Jetzt testen und Prämie sichern:

 [www.personalmagazin.de/probeabo](http://www.personalmagazin.de/probeabo)

 [www.wuw-magazin.de/probeabo](http://www.wuw-magazin.de/probeabo)

 01 80-50 50 169 0,14 €/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 0,42 €/Min. mobil. Ein Service von dtms.

Inklusive  
Artikel-Archiv  
online

**HAUFE.**



können sie in der Verbindung von Arbeit und Lernen daher gut als „Missing Link“ fungieren. Die folgenden Möglichkeiten von Kooperationen zeigen, welche Rolle die Hochschulen beim Workplace Learning spielen können. Sie werden teilweise schon gelebt, können aber noch weiter ausgebaut werden.

#### ▸ Lernortkooperationen

Die Kooperation unterschiedlicher Lernorte ist für die Ausbildung umfassender beruflicher Handlungskompetenz unerlässlich (vgl. Meyer 2008, S. 142). Hochschulen haben gegenüber Betrieben und dem Lernort Arbeitsplatz den Vorteil, dass sie neutrale externe Lernorte sind, an denen sowohl betriebliche Bedingungen und Bewertungsmaßstäbe wie auch daraus folgende Sanktionen außer Kraft gesetzt sind. Die Hochschule kann daher die Rolle einer neutralen Netzwerkpartnerin einnehmen. Dies ist jenseits der bekannten dualen Studiengänge auch in einer Kooperation von mehreren Einrichtungen unterschiedlichen Zuschnitts wie beispielsweise Betrieben, Hochschulen und regionalen Bildungseinrichtungen in „trialen“ (Meyer 2008, S. 142) oder noch vielfältigeren Bildungsstrukturen möglich.

#### ▸ Entwicklungskooperationen

Die Anforderungen des Berufsfelds zu reflektieren ist eine wichtige Voraussetzung für das Workplace Learning. Die Partnerschaft zwischen Hochschulen und beruflicher Bildung ernst zu nehmen heißt daher auch, sich auf Augenhöhe zu begegnen und kein Theorie-Praxis-Gefälle entstehen zu lassen. Unterschiedliche Blickwinkel und die Heterogenität der Beteiligten ermöglichen die Überschreitung der Fach- und Disziplinergrenzen und verhindern Betriebsblindheit auf beiden Seiten. Darin liegt auch eine der Stärken inter- oder sogar transdisziplinärer weiterbildender Angebote, die in solchen Partnerschaften entwickelt werden.

#### ▸ Lehr-Lernprozesskooperationen

Im Hinblick auf die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen kann die Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen zu kreativen Ko-Kreationen führen. Die Verschränkung von didaktischen Modellen des Lernens am Arbeitsplatz (vgl. Dehnbostel 2007) mit interessanten Methoden der Lehr-Lernforschung und spezifischen Zugängen zu Wissensgenerierung ermöglicht neue und den spezifischen Bedürfnissen der Professionals angepasste Lehr- und Lernformen. Gut verknüpft mit Formen wissenschaftlicher Reflexion erlaubt dies, der Perspektive des „Reflective Practitioner“ in der akademischen wie in der beruflichen Welt mehr Raum zu geben (vgl. Schön 1987).

Die drei Beispiele verdeutlichen, dass beim Workplace Learning gute Synergien zwischen Hochschulsystem und Arbeitswelt hergestellt werden können. Dies ermöglicht auf beiden Seiten eine stärkere Öffnung und eine höhere Wertschätzung für die Besonderheiten und Stärken des anderen. Mehr Durchlässigkeit und Transparenz zwischen den Systemen kann dem lebensbegleitenden Lernen nur förderlich sein.

#### Literatur

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit, Studienreihe Bildungs- und Wissensmanagement, Münster/New York/München/Berlin.

Meyer, Rita (2008): Arbeiten und Lernen verbinden. Erfahrungen aus der beruflichen Bildung – Herausforderungen für die Hochschulen, in: Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, hrsg. v. Regina Buhr et al., Münster/New York/München/Berlin, S. 136–146.

Schön, Donald A. (1987): Educating the Reflective Practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions. San Francisco.