

Mantra: „Erfahrung ist alles“

Erfahrungslernen mit organisiertem Lernen verbinden

Erfahrung ist ein emphatisch gebrauchter Begriff, der seit jeher hohe Expertise und Professionalität verheißt. Die Metapher „alter Hase“ bringt dies auf den Punkt. Sie zeigt an, dass eine Person besonders erfahren und kundig ist. Assoziiert werden Begriffe wie Experte, Könnler, Profi und Koryphäe, assoziiert werden sinnlich gemachte Erfahrungen. Verschwinden diese in digitalen Zeiten? Und wie ist der Erfahrungsbegriff in der Weiterbildung genauer gefasst, ist er durchweg positiv besetzt?

Wirft man einen genaueren Blick auf den Erfahrungsbegriff in der beruflichen Weiterbildung, so ist festzustellen, dass er vielfach und differenziert verwendet wird. Seine ungebrochen breite Einbeziehung zeigt sich aktuell in Lernformen und Konzepten, selbst in Zukunftsszenarien kommt Erfahrungen in der digitalen Arbeit eine herausragende Rolle zu. Dabei ist der Rekurs auf ein erfahrungsbasiertes Handeln und Arbeiten häufig als eine Art Gütekriterium zu verstehen, als eine Reifung, die hohe Qualität und Professionalität verspricht.

Aber neben der vorherrschenden positiven Besetzung ist im wissenschaftlichen Diskurs auch von „Erfahrungsbornierung“ in der Arbeit und von der „Negativität der Erfahrung“ die Rede. Während aber Erfahrungen mit monotonen und repetitiven Arbeiten restriktiv wirken, verweisen negative Erfahrungen auf das „Lernen aus Fehlern“, wozu Oscar Wilde treffend feststellt: „Wer Fehler gemacht hat, hat zumeist nur Erfahrung gesammelt“. Von welchem fachlich und wissenschaftlich begründeten Verständnis des Erfahrungsbegriffs ist aber jenseits des alltäglichen Sprachgebrauchs auszugehen?

Grundlegender Erfahrungsbegriff

Erfahrungsbasiertes Handeln erscheint in der Praxis als Intuition, als Gespür oder Gefühl für Material, Techniken, Arbeitsabläufe und soziale Situationen.

Auf Erfahrungen und Erfahrungswissen basierendes Handeln ist deutlich von einem technisch-rational begründeten Handeln zu unterscheiden. Dabei ist der Erfahrungsbegriff interdisziplinär besetzt. Seine wissenschaftliche Begründung ist vielfältig, wobei John Deweys Ausführungen zu Erfahrungen im Kontext von Handlung und Reflexion als die anerkannteste und verarbeiteteste Grundlegung anzusehen sind.

Für Dewey (1993, S. 186 ff.) erschloss sich die Wirklichkeit über erfahrungsgeleitetes Lernen auf der Basis von Selbststeuerung und weitgehender Autonomie der Lernenden in realen Handlungsvollzügen. Die Abfolge von Handlung – Erfahrung – Reflexion und deren kontinuierliche Fortführung unter Berücksichtigung vorheriger Erfahrungs- und Erkenntnisprozesse ist danach als „evolutiver Fortschritt“ unter der Voraussetzung gedacht, dass die Lernenden selbsttätig und möglichst selbstbestimmt lernen. Die Wirklichkeit soll über Erfahrungs- und Lernprozesse individuell erschlossen werden, wobei Dewey zwei Formen der Erfahrung unterscheidet: die einfache Form über „trial and error“ und die reflektierende als „reflective experience“. Während die einfache Erfahrung unanalytisch und eher informell abläuft, bewegt sich die reflektierende Erfahrung im Horizont eines suchenden und theoriegeleiteten Denkens, das die Probleme, Schwierigkeiten, Widrigkeiten und Ungewissheiten der einfachen Handlung zum Gegenstand hat. Letztlich geht es um die reflexive Verarbeitung



Autor |

Prof. Dr. Peter Dehnbostel, lehrt und forscht an der TU Dortmund

peter.dehnbostel@tu-dortmund.de

Schwerpunkt | Mantras der Weiterbildung

handlungsgebundener Erfahrungen als Erschließung sozial und menschengerecht gestalteter Lebens- und Arbeitsverhältnisse.

Negativität der Erfahrung

Negative Erfahrungen, wie nicht eingelöste Versprechen, fehlgelaufene Qualifizierungen oder auch Mobbing, treten allerorten auf. Allgemeiner gesagt, stellen Irritationen, Enttäuschungen und Verletzungen negative Erfahrungen dar, die den positiven Klang von Erfahrungen umzukehren scheinen. Wie im Themenheft der Zeitschrift für Pädagogik über die Negativität menschlicher Erfahrung breit diskutiert (Benner 2005), kommt den negativen Erfahrungen aber eine gleichwohl positive Bedeutung zu. Danach entwickeln sich Bildung und Weiterbildung wesentlich über die reflektierende Ver- und Bearbeitung negativer Erfahrungen in Sozialbeziehungen sowie im Spannungsfeld von Mensch und Umwelt.

In der Arbeit erfolgt die Reflexion negativer Erfahrungen individuell und mit Blick auf kollaborative Arbeitsformen und die Gesamtorganisation auch gemeinschaftlich. Als ein Beispiel für die reflektierende Bearbeitung negativer Erfahrungen ist auf die Fehlerkultur in Organisationen zu verweisen. Mit dem Konzept der lernenden Organisation sind die Fehlerkultur und die damit verbundene Reflexion negativer Erfahrungen gestärkt worden. Heute finden sie insbesondere in Konzepten des Qualitäts-, Change- und Innovationsmanagements ihren operativen Niederschlag.

Erfahrungslernen braucht Reflexion

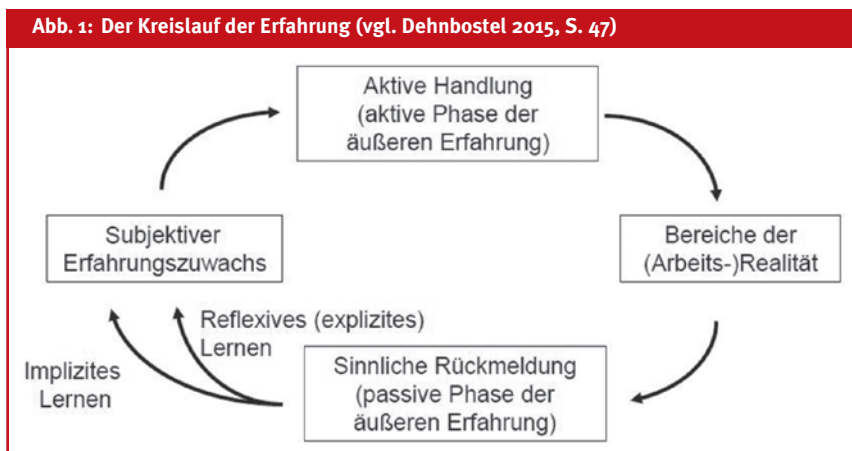
Erfahrungsgelitetes Lernen – auch als Erfahrungslernen bezeichnet – ist ein Lernen, das über Wahrnehmen, Empfinden und gezieltes Reflektieren von Erfahrungen erfolgt. Es findet dann ein intensives erfahrungsgelitetes Lernen in der Arbeit statt, wenn die Arbeitshandlungen mit Problemen, Herausforderungen und Ungewissheiten für den Arbeitenden verbunden sind und reflektiert werden. Das erfahrungsgelitete Lernen folgt dem von Dewey begründeten Erfahrungsablauf. Abbildung 1 gibt den Kreislauf der Erfahrung wieder.

Wie die Abbildung zeigt, findet eine innere Erfahrung des Subjekts über die sinnliche Rückmeldung von Handlungen statt. Es erfolgt ein Lernprozess über Erfahrungen, der vorrangig dem informellen Lernen zuzuordnen ist und in seiner Wirkung einen subjektiven Erfahrungszuwachs über die implizite und reflexive Erfahrungsbildung ermöglicht. In realen Arbeitsprozessen kann das informelle Lernen durchaus mit organisiertem Lernen in der Arbeit verbunden werden, etwa in der Gruppenarbeit, in Online-Communities oder Lerninseln, womit der erfahrungsgelitete Lernprozess dann Anteile formalen oder nicht-formalen Lernens aufnimmt und über das informelle Lernen hinausgeht.

Im Einzelnen stellen im Kreislauf der Erfahrung die Bereiche der Realität den Bezugspunkt der äußeren Erfahrung dar. Im unmittelbaren Arbeitsvollzug beziehen sich Erfahrungen immer auf Arbeitsgegenstände und Arbeitssituationen, die eine sinnliche Rückmeldung an den Handelnden geben und zur inneren Erfahrung des Subjekts führen. Allerdings geschieht dies zumeist nur dann, wenn die Handlungen verändernd auf den Arbeitsgegenstand einwirken und individuell als bedeutsam empfunden werden. Hier zeigen sich auch die Grenzen des erfahrungsgeliteten Lernens: In situativer und handlungsbezogener Abhängigkeit kann es in hohem Maße beliebig und zufällig sein. In der Praxis bedarf es der Ergänzung des organisierten, zielgerichteten Lernens.

Erfahrungswissen ist eigenständig

Das erfahrungsgelitete Lernen führt zum Erfahrungswissen als eigenständige, von wissenschaftlichem



Wissen unabhängige Wissensform. Auf der Basis von Selbsttätigkeit und Selbststeuerung wird das Erfahrungswissen individuell und gemeinschaftlich generiert. Erfahrungsbasiert besitzt der Handelnde ein Gespür und ein Empfinden für sein Tun und verfügt ebenso über aus der Erfahrung gewonnene Regeln und Standards. Auf die Konstitution des Erfahrungswissens können dabei – wie schon beim erfahrungsgeliteten Lernen – zusätzliche Wissensbestände aus formalen und nichtformalen Lernkontexten wirken.


Während dieses Verständnis von Erfahrungswissen im Kontext von Handlung – Erfahrung – Reflexion und dessen Summierung entsteht, geht Böhle von einem in subjektivierendes Handeln eingebundenen Erfahrungswissen aus (Böhle 2015). Erfahrungswissen als verborgene Seite professionellen Handelns wird eigenständig über subjektivierendes Handeln erworben und ist ein für praktisches Handeln unverzichtbares Wissen. Es ist vorrangig durch komplexe sinnlich-körperliche Wahrnehmungen, Empfindungen und Emotionen charakterisiert. Dabei beziehen sich die Erfahrungen aber nicht vorrangig auf die innere Sichtweise des Handelnden, sondern auf die Auseinandersetzung mit der umgebenden Arbeitswelt. In der konkreten Berufspraxis verbindet es sich mit einem objektivierenden Handeln und bedingt die Entwicklung beruflicher Kompetenzen.

Erfahrung in digitalen Zeiten

Für die aufkommende digitale Arbeitswelt wurden in den 1990er-Jahren die Abnahme des Erfahrungswissens und eine Zunahme des wissenschaftlichen Wissens prognostiziert. Angesichts der Ausweitung wissensintensiver Tätigkeiten erweise sich danach das Erfahrungswissen als unzureichend oder sei sogar obsolet. Dies scheint aber nicht haltbar, wie unter anderem das arbeitsintegrierte Lernen in der digitalen Arbeit zeigt, das zur Normalität des Arbeitshandelns wird und das Erfahrungswissen stärkt (Dehnbostel

2018, S. 275 ff.). Es entsteht ein erweitertes Erfahrungswissen, das theoretisch-systematisch fundierte Arbeitstätigkeiten über die reflektierende Erfahrung aufnimmt. Das arbeitsintegrierte Lernen ist dabei Teil der äußeren Erfahrung und verbindet informelles, nichtformales und gegebenenfalls formales Lernen. Online-Communities, Lernmanagementsysteme, Coaching und Lerninseln sind anschauliche Beispiele dafür.

Vor dem Hintergrund des subjektivierenden Arbeitshandelns sehen Pfeiffer und Susphan die gewachsene Rolle eines „dynamischen Erfahrungswissens“ im Kontext der „Industrie 4.0“ (Pfeiffer/Susphan 2015, S. 211 ff.). In abstrakten und wissensbasierten Tätigkeiten ist danach die sinnliche Erfahrung zur Erfassung und Rückbindung der Abläufe an den konkreten Arbeitsprozess wichtiger denn je. Vieles spricht allerdings dafür, dass sich mit der verstärkten reflektierenden Erfahrung im Kontext arbeitsintegrierten Lernens das Verhältnis von Informalität und Reflexivität zugunsten des Letzteren verschiebt. Nicht zuletzt hierüber können ökonomisch und technikzentriert verkürzten Qualifizierungsansätzen in der digitalen Transformation begegnet und menschengerechte Arbeitsverhältnisse verstärkt werden.

Festzuhalten bleibt, dass Erfahrungen in digitalen Zeiten einen Bedeutungszuwachs erhalten, der sich in einem erweiterten Erfahrungswissen ausdrückt, das nicht durch Fachwissen oder wissenschaftliches Wissen zu ersetzen oder von diesem abzuleiten ist. Dabei ist in der digitalen Transformation der Arbeit die wechselseitige Ergänzung von Erfahrungswissen und Fach- sowie wissenschaftlichem Wissen unerlässlich. Dies resultiert nicht nur aus den Anforderungen wissensbasierter Arbeitstätigkeiten, sondern auch aus der dem Erfahrungslernen und Erfahrungswissen innewohnenden Gefahr der Beliebigkeit und Zufälligkeit. Erfahrung ist eben nicht alles, aber Erfahrung ist und bleibt grundlegend. 

Literatur |

- Benner, D. (Hrsg.): *Erziehung – Bildung – Negativität*. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 49, 2005
- Böhle, F.: *Erfahrungswissen jenseits von Erfahrungsschatz und Routine*. In: Dietzen, A. u. a. (Hrsg.): *Soziale Inwertsetzung von Wissen, Erfahrung und Kompetenz in der Berufsbildung*. Weinheim/Basel 2015, S. 34–63
- Dehnbostel, P.: *Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb*. 2. Auflage. Baltmannsweiler 2015
- Dehnbostel, P.: *Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt*. In: *ARBEIT*, Band 27, 2018, H. 4, S. 269–294
- Dewey, J.: *Demokratie und Erziehung. Eine Einleitung in die philosophische Pädagogik*. Weinheim 1993
- Pfeiffer, S./Susphan, A.: *Industrie 4.0 und Erfahrung – das Gestaltungspotenzial der Beschäftigten anerkennen und nutzen*. In: Hirsch-Kreinsen, H. u. a. (Hrsg.): *Digitalisierung industrieller Arbeit*. Baden-Baden 2015, S. 205–226