

Peter Dehnbostel

Lernen im Arbeitsprozess – Grundlagen und Entwicklungsperspektiven

Modul 3D / Einheit 3:
Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis.....	6
Über den Autor	7
1 Einleitung	8
2 Wandel der Arbeit, Kompetenzentwicklung und Reflexivität	12
2.1 Wandel der Arbeit und veränderte Lernanforderungen	12
2.2 Lernen in der Arbeit im Kontext betrieblicher Bildungsarbeit	16
2.3 Berufliche Handlungskompetenz	19
2.4 Kompetenzentwicklung und berufliches Handeln	24
2.5 Reflexive Handlungsfähigkeit	29
3 Theorieansätze und Konzepte zum Lernen in der Arbeit	33
3.1 Modelle arbeitsbezogenen Lernens.....	34
3.1.1 Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess	35
3.1.2 Lernen durch Instruktion und systematische Unterweisung am Arbeitsplatz.....	36
3.1.3 Lernen durch Integration von informellem und formalem Lernen.....	36
3.1.4 Lernen durch Hospitationen und betriebliche Erkundungen.....	37
3.1.5 Lernen durch Simulation von Arbeitsprozessen.....	37
3.2 Lern- und Wissensarten in der Arbeit	38
3.3 Situiertes und Erfahrungslernen	42
3.3.1 Sinn und Bedeutung des Lernens	43
3.3.2 Praxisgebundenheit des Lernens.....	43
3.3.3 Identitätsbildung.....	43
3.3.4 Community of Practice bzw. Praktikergemeinschaft	43
3.4 Selbstgesteuertes und arbeitsprozessorientiertes Lernen	46
3.5 Beruflich ausgerichtetes Lernen	48
4 Arbeiten und Lernen verbindende Konzepte	50
4.1 Außerbetriebliche Konzepte	50
4.2 Das Konzept „Dezentrales Lernen“	52
4.3 Das PETRA-Konzept.....	53
4.4 Das Konzept der Lerninsel	57
4.5 Das Konzept der Lernstation.....	59
4.6 Das Konzept Arbeits- und Lernaufgaben.....	62

4.7	Das Konzept „Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege“	65
5	Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung.....	67
5.1	Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit.....	68
5.1.1	Vollständige Handlung/Projektorientierung	69
5.1.2	Handlungsspielraum	69
5.1.3	Problem- und Komplexitätserfahrung.....	69
5.1.4	Soziale Unterstützung.....	70
5.1.5	Individuelle Entwicklung	70
5.1.6	Entwicklung von Professionalität.....	70
5.1.7	Reflexivität.....	70
5.2	Lernorganisationsformen inmitten der Arbeit.....	72
5.3	Lernen in Arbeitsformen und reflexionshaltigen Lernspots	77
6	Begleitung, Beratung und Kompetenzanalysen in der Arbeitswelt.....	82
6.1	Konzeptionelle Ansätze zur Begleitung und Beratung in der Arbeitswelt.....	83
6.2	Bildungsdienstleister als Begleiter und Berater	88
6.3	Analyse und Bewertung arbeitsbezogener Kompetenzen.....	91
7	Der Lernort Arbeitsplatz in vernetzten Lernortstrukturen.....	99
7.1	Zur Entwicklung der Lernortdiskussion	100
7.2	Lernortkooperationen als Verbünde	103
7.3	Lernortkooperationen als Netzwerke	107
7.4	Lernen in vernetzten Lernortstrukturen.....	110
7.5	Lernortforschung unter zentraler Einbeziehung des Lernorts Arbeitsplatz.....	112
8	Perspektiven des Lernens in der Arbeit.....	116
8.1	Das Konzept des beruflichen Bildungswegs	117
8.2	Das IT-Weiterbildungssystem im Kontext des beruflichen Bildungswegs.....	121
8.3	Anerkennung des Lernens in der Arbeit über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und das System ECVET.....	126
8.4	Anerkennung des Lernens in der Arbeit über den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).....	129
8.5	Validierung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen	132
	Literaturverzeichnis	136

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betriebliche Bildungsarbeit als Einheit von Personalentwicklung, Berufs- und Betriebspädagogik und Organisationsentwicklung	17
Abbildung 2: Berufliche Handlungskompetenz nach den Bestimmungen der KMK.....	22
Abbildung 3: Konstituierende Elemente beruflichen Handelns in der Wechselwirkung von Struktur und Handlung.....	25
Abbildung 4: Bedingungsrahmen reflexiver Handlungsfähigkeit.....	31
Abbildung 5: Betriebliche Lern- und Wissensarten	40
Abbildung 6: Der Kreislauf der Erfahrung nach KRÜGER/LERSCH (1993, S. 147).....	44
Abbildung 7: Merkmale des Lerninsel-Konzepts.....	58
Abbildung 8: Merkmale des Lernstation-Konzepts	61
Abbildung 9: Doppelte Infrastruktur neuer Lernorganisationsformen	75
Abbildung 10: Phasenmodell zur Erschließung und Gestaltung des Arbeitsorts als Lernort – das Beispiel Lerninsel	76
Abbildung 11: Organisationsbezogene Typologie betrieblichen Lernens.....	78
Abbildung 12: Reflexionshaltige Lernspot	81
Abbildung 13: Beratung in der Berufs- und Weiterbildung.....	84
Abbildung 14: Begleitung in der Berufs- und Weiterbildung	85
Abbildung 15: Der Kompetenzreflektor: Vom Analyseinstrument zum Begleitungsverfahren....	98
Abbildung 16: Modelle des Ausbildungsverbundes im Überblick.....	106
Abbildung 17: Das IT-Weiterbildungssystem in der Konzeption von 2002 (vgl. BMBF 2002, S10 und S. 33)	123
Abbildung 18: Zuordnungen zwischen EQR und NQRS	127
Abbildung 19: Fünfstufiges Validierungsverfahren	135

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kompetenzmodell nach BADER/MÜLLER (vgl. HENSGE u.a. 2008, S. 11).....	23
Tabelle 2: Zweifache Reflexivität nach LASH (1996)	30
Tabelle 3: Modelle arbeitsbezogenen Lernens.....	35
Tabelle 4: Merkmale des formalen und informellen Lernens	39
Tabelle 5: Beispiele formalen, informellen, reflexiven und impliziten Lernens	41
Tabelle 6: Typisierung von Lerninseln.....	59
Tabelle 7: Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit.....	71
Tabelle 8: Einzel-, Gruppen- und Kollegiales Coaching in der Arbeit	87
Tabelle 9: Merkmale von Begleitung und Beratung (nach POEK 2005, S. 40)	88
Tabelle 10: Merkmale von Bildungsträgern und Bildungsdienstleistern.....	89
Tabelle 11: Kompetenzanalysen zwischen Arbeit und Individuum	94
Tabelle 12: Die fünf Schritte des Kompetenzreflektors.....	96
Tabelle 13: Merkmale von Aus- und Weiterbildungsverbänden und Qualifizierungs- netzwerken im Vergleich.....	109
Tabelle 14: Strukturmodell des DQR.....	132
Tabelle 15: Anerkennung und Anrechnung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen	133

Über den Autor

Prof. Dr. Peter Dehnbostel ist Inhaber der Professur für Betriebliches Bildungsmanagement und Weiterbildung an der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) in Berlin.

Nach einer Berufsausbildung und mehrjähriger Facharbeiter- und Technikertätigkeit in der Industrie studierte er Mathematik, Physik und sozialwissenschaftliche Fächer mit dem Abschluss als Diplom-Mathematiker an der FU Berlin. Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter schlossen sich an; zudem Promotion und Habilitation am Institut für berufliche Bildung und Weiterbildungsforschung an der TU Berlin.

Es folgten langjährige Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung der Berufsbildung, u. a. als Leiter der Abteilung Lehr- und Lernprozesse am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Von 1999 bis 2010 war er Universitätsprofessor für Berufs- und Arbeitspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

Zusätzlich lehrte er an einer Reihe von Bildungsinstitutionen und Hochschulen. Gegenwärtig lehrt er neben der DUW an der Universität Basel im MA Educational Sciences (seit 2010), im berufsbegleitenden MA "Organisations- und Personalentwicklung" an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (seit 2007) und im berufsbegleitenden MBA "Bildungs- und Wissensmanagement" an der Carl-von-Ossietzky Universität Oldenburg (seit 2006).

Schwerpunkte in Forschung, Entwicklung und Lehre sind: Betriebliches Bildungsmanagement und Betriebliche Bildungsarbeit; Kompetenztheorie und berufliche Weiterbildungsforschung; Validierung informellen Lernens und nichtformalen Lernens; Begleitung betrieblicher Modellprojekte.

1 Einleitung

In diesem Studientext geht es um die Grundlagen und Entwicklungen des Lernens in der Arbeit unter besonderer Berücksichtigung des informellen Lernens. Mit veränderten Arbeits- und Organisationskonzepten vor dem Hintergrund des Übergangs von der Industriegesellschaft in die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sprechen wir von einer Renaissance des Lernens in der Arbeit. Es kehrt eine Art des Lernens zurück, die historisch zum Arbeitsleben gehörte und erst mit industriell und tayloristisch organisierten Arbeitsstrukturen zunehmend an Bedeutung verlor.

Bei der modernen Arbeit handelt es sich um ganzheitliche und prozessbezogene Arbeit, die neue Qualifikationen und Kompetenzen erfordert und ein arbeitsintegriertes Lernen in zuvor nicht gekannter Weise notwendig und möglich macht. Verbesserungs- und Optimierungsprozesse, Qualitätssicherung, Wissensgenerierung und andere aktuelle Managementkonzepte erfordern ein Lernen, das unmittelbar im Prozess der Arbeit stattfindet. Dadurch sind die betriebliche Bildungsarbeit und das betriebliche Bildungsmanagement grundlegend weiterzuentwickeln. Ausgehend von den erheblichen Veränderungen in der Qualifizierung und beruflichen Weiterbildung sind aber nicht nur betriebliche Konzepte und Bildungsmaßnahmen weiterzuentwickeln, sondern ebenso die von Bildungsträgern und Hochschulen.

Praktisch zeigen sich die Renaissance und der Bedeutungszuwachs des Lernens in der Arbeit in nahezu allen Bereichen der Berufsbildung und beruflichen Weiterbildung: In der außerbetrieblichen Berufsbildung wird in berufsbildenden Schulen und Berufsbildungszentren der Bezug auf die reale Arbeit über arbeitsorientierte Lernkonzepte verstärkt. In Unternehmen wird das selbstgesteuerte und erfahrungsbezogene Lernen im Prozess der Arbeit gefördert und dabei verstärkt mit organisiertem Lernen verbunden. Für Kleinbetriebe wird das Lernen in der Arbeit durch auftragsorientiertes Lernen und über das Lernen in Verbänden und Netzwerken in Qualität und Breite erheblich verbessert. In Groß- und Mittelbetrieben werden Qualifizierungszeiten am Arbeitsplatz erhöht und Arbeiten und Lernen integrierende Lernorganisationsformen wie Lerninseln, Coaching und e-Learningformen geschaffen. Das Lernen im Arbeitsprozess wird zudem zunehmend erfasst, bewertet und in unterschiedlichen Bildungsgängen des Bildungssystems anerkannt.

Aus unternehmensbezogener Sicht geht es bei diesen Entwicklungen vor allem darum, Verbesserungen und Optimierungen der Arbeitsprozesse und -ergebnisse zu fördern und voranzutreiben, um die Effizienz und Effektivität der Arbeit zu erhöhen. Innovationen und das betriebliche Wissensmanagement werden zudem gestärkt, gegenüber anderen Unternehmen entsteht ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Für die Mitarbeiter*innen eröffnen sich vielfältige Möglichkeiten lebenslangen Lernens und informeller Weiterbildung, andererseits steigen aber auch Arbeitsdruck und Arbeitsdichte.

Unternehmen halten das Lernen im Prozess der Arbeit heute größtenteils für wichtiger als das Lernen in Kursen, Lehrgängen und Seminaren außerhalb der Arbeit. Es findet ein Perspektivenwechsel in der betrieblichen Weiterbildung statt, wobei allerdings in entwickelten Konzepten deutlich wird, dass sich „Learning on the job“ nicht gegen „Learning off the job“ wendet, sondern beide als komplementär zueinanderstehen. Es geht nicht mehr einseitig um die Vermittlung

von fachwissenschaftlich bestimmten Qualifikationsinhalten in organisierten Lehrveranstaltungen, sondern um ganzheitliche, auf das Subjekt bezogene Kompetenzen, für deren lebensbegleitenden Erwerb das Lernen in der Arbeits- und Lebenswelt unerlässlich ist.

Wichtig ist dabei, dass Fach-, Sozial- und Personalkompetenzen gemeinsam entwickelt werden, auch wenn die Fachkompetenzen für die berufliche Handlungsfähigkeit von besonderem Gewicht bleiben. In ihnen drückt sich die jeweils spezifische Beruflichkeit in besonderem Maße aus, gleichwohl ist diese Beruflichkeit wiederum nur unter Integration der jeweiligen Sozial- und Personalkompetenzen einzulösen, die sich an den berufsbezogenen Inhalten und Handlungsfeldern ausrichten. Sozial- und Personalkompetenzen sind für den IT-System-Kaufmann ebenso wichtig wie für den Industriemechaniker, allerdings haben Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und Selbstreflexivität in ihrer Verbindung mit der jeweiligen beruflichen Ausrichtung notwendigerweise einen unterschiedlichen Stellenwert.

Das informelle Lernen in der Arbeit gewinnt für die Kompetenzentwicklung und die betriebliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Im Unterschied zum formalen, organisierten Lernen stellt sich hier ein Lernergebnis ein, ohne dass es von vornherein angestrebt wird. Während Arbeitsvorgänge und Arbeitsaufgaben gezielt verrichtet werden, wird im Arbeitsprozess sozusagen ‚en passant‘ oder beiläufig gelernt. Das informelle Lernen trägt wesentlich zu einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz bei. 60 - 80 Prozent des beruflichen Könnens einer betrieblichen Fachkraft werden nach einschlägigen empirischen Untersuchungen auf diese Weise erworben. Informelles Lernen führt zu Erfahrungswissen, wie es sich im Können des ‚alten Hasen‘, im intuitiv richtigen Arbeitshandeln, im Gespür oder Gefühl für Material, Maschinen, Systeme, Arbeitsabläufe und Kommunikationsprozesse und in der Expertise des erfahrenen Mitarbeiters zeigt. Es ist deutlich von einem technisch-rational begründeten Wissen zu unterscheiden. Erfahrungswissen ist in den meisten beruflichen Handlungs- und Entscheidungssituationen ausschlaggebend, da es das Handeln steuert. Ihm wird zudem eine hohe Problemlösefähigkeit zugeschrieben. Über organisierte Lernprozesse können Erfahrungswissen und damit verbundene Kompetenzen nicht oder nur bedingt erworben werden.

Von Mitarbeiter*innen in modernen Unternehmen wird ein hohes Maß an Selbststeuerung, betrieblichem Zusammenhangswissen und Übersichtsdenken gefordert, ohne die eine ganzheitliche und zumindest partiell autonom erfolgende Facharbeit in modernen Arbeitsprozessen nicht denkbar ist. Zugleich bietet der Kompetenzerwerb in der Arbeit für die Mitarbeiter*innen durchaus individuelle Entwicklungschancen, da sowohl fachliche als auch soziale und personale Kompetenzen entwickelt werden. Allerdings stellt sich die Frage, von welcher Reichweite und Qualität diese Kompetenzen sind, inwieweit sie tatsächlich einen Beitrag zur Berufs- und Persönlichkeitsentwicklung leisten können. Insofern sind nicht nur die Vorteile des Lernens im Prozess der Arbeit in den Blick zu nehmen, sondern auch einschränkende und restriktive Bedingungen, unter denen das Lernen im Arbeitsprozess stattfinden kann und häufig stattfindet. Die ökonomische Determiniertheit der betrieblichen Handlungsprozesse lässt zwangsläufig die Lernförderlichkeit von Arbeit in den Hintergrund treten, fördert die situative Abhängigkeit von den jeweiligen Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen und damit die Zufälligkeit und Beliebigkeit von Lernprozessen.

In jedem Fall wird das bisher in der Berufsbildung und Weiterbildung vorherrschende Lernen in Seminaren und Lehrgängen durch das Lernen in und bei der Arbeit gezielt ergänzt, zum Teil auch ersetzt. Wie und in welchem Umfang dies geschieht, ist von Branche zu Branche, von Betrieb zu Betrieb und von Beruf zu Beruf unterschiedlich. Für die betriebliche Bildungsarbeit und das betriebliche Bildungsmanagement ist entscheidend, was mit der Qualifizierung erreicht werden soll: Geht es vorrangig um eine Anpassungsqualifizierung im Rahmen betrieblicher Technik-, Struktur- und Organisationsinnovationen, geht es um eine berufliche Fortbildung auf der Basis anerkannter Fortbildungsberufe oder um Entwicklungs- und Aufstiegswege im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung? Oder geht es um eine Lern- und Kompetenzförderlichkeit von Arbeit, die das informelle Lernen und die informelle Weiterbildung stärkt?

Ohne Kenntnis der Möglichkeiten und Chancen, aber auch der Probleme und Grenzen des Lernens im Prozess der Arbeit ist auf diese weitreichenden Fragen keine Antwort zu finden. Damit ist die allgemeine Zielsetzung für diesen Studientext bereits zum Ausdruck gebracht: Studierende sollen ein Grundlagen- und Überblickswissen darüber erwerben, unter welchen Zielsetzungen und Bedingungen und in welchen Organisationsformen und Arten in der Arbeit gelernt wird und wie dieses Lernen in Qualifizierungskonzepte, in Berufsbildungsgänge und in die betriebliche und berufliche Weiterbildung insgesamt einzuordnen ist. Sie sollen dazu befähigt werden, im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Kompetenz das Lernen im Prozess der Arbeit konzeptionell zu gestalten und didaktisch-curricular in Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepten umzusetzen.

Der vorliegende Studientext stellt die angesprochenen Ziele, Optionen, Konzepte und offene Fragen des Lernens im Prozess der Arbeit dar und reflektiert sie im Kontext der Entwicklung der Berufsbildung und der beruflich-betrieblichen Weiterbildung. Das nachfolgende **zweite Kapitel** entfaltet die für die Berufsbildung und die Weiterbildung leitenden Begriffe der Kompetenz und Reflexivität im Zusammenhang mit dem Wandel von Arbeit, veränderten Lernanforderungen und einer neu ausgerichteten betrieblichen Bildungsarbeit. Die Entwicklung von Kompetenzen für den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz und einer beruflich-reflexiven Handlungsfähigkeit stehen dabei im Mittelpunkt. Der Kompetenzerwerb über das berufliche Handeln wird in der Wechselbeziehung zwischen Struktur und Handlung betrachtet.

Das **dritte Kapitel** bietet einen Einblick in die Theorieansätze zum Lernen in der Arbeit und erörtert Modelle des arbeitsbezogenen Lernens. Das informelle Lernen und dessen Verhältnis zum formalen Lernen im Kontext neuer Lern- und Wissensarten in der Arbeit wird thematisiert, das nichtformale Lernen dabei eingeordnet. Es schließen sich Ausführungen zu Konzepten des Lernens in der Arbeit an, so zum situierten Lernen, zum Erfahrungslernen, zum reflexiven, zum selbstgesteuerten und zum arbeitsprozessorientierten Lernen. Ein am Berufsprinzip, an einer erweiterten Beruflichkeit orientiertes Lernen wird abschließend erörtert.

Arbeiten und Lernen verbindende Konzepte stehen im Mittelpunkt des **vierten Kapitels**. Die seit den 1980er-Jahren entwickelten Konzepte verbinden das informelle mit dem formalen Lernen. Es handelt sich vor allem um arbeitsgebundene Konzepte wie das Konzept der Lerninsel, der Lernstation, der Arbeits- und Lernaufgaben und das Ende 2014 abgeschlossene Projekt „Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege“. Das anschließende **fünfte Kapitel** widmet sich den Kriterien, Lernorganisationsformen und Verfahren zu einer lern- und kompetenzförderlichen

Gestaltung der Arbeit. Ausgangspunkt sind Kriterien hierfür, die auf Lernorganisationsformen und Arbeitsformen anzuwenden sind. Sogenannte reflexionshaltige Lernspots in der Arbeit geben Auskunft über ein Lernen, das nicht organisiert ist und als informelles Lernen wohl die höchsten Lernergebnisse der unterschiedlichen Lernformate des Lernens im Arbeitsprozess aufweist.

Das **sechste Kapitel** stellt Begriffsbestimmungen und Ansätze zur Begleitung und Beratung in der Arbeitswelt vor und geht auf moderne Bildungsdienstleister ein, die insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe eine Begleitung und Beratung vornehmen. Kompetenzanalyseverfahren, deren Funktion, Differenzierung und beispielhafte Reflexion schließen das Kapitel ab. Im **siebten Kapitel** wird der Lernort Arbeitsplatz in vernetzten Lernortstrukturen und in Verbänden und Netzwerken betrachtet und das Lernen in diesen Strukturen analysiert. Der Lernortforschung wird unter Einbeziehung der Strukturierungstheorie ein hoher Stellenwert zur Analyse der Lernorts Arbeitsplatz in seinen vernetzten Strukturen zugemessen.

Im abschließenden **achten Kapitel** werden die Perspektiven des Lernens in der Arbeit aufgezeigt. Das schon historische Konzept des beruflichen Bildungswegs gewinnt mit der Renaissance des Lernens in der Arbeit neue Realisierungschancen, was exemplarisch am IT-Weiterbildungssystem von 2002 mit der elementaren Einbeziehung des Lernens in der Arbeit verdeutlicht wird. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) und der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) werden dargestellt und ihr Einfluss auf die Zukunft des Lernens in der Arbeit wird erörtert. Es werden Konzepte zur Validierung informellen und nicht-formalen Lernens in der Arbeit aufgezeigt, die für die Einbindung der darüber gewonnenen Kompetenzen in das Bildungssystem grundlegend sein können.

Die Inhalte, Kapitel und Zwischenkapitel dieses Studientextes folgen in ihrer Anordnung und ihrem Aufbau einer Systematik, die sich vor allem aus dem Blickwinkel der betrieblichen Bildungsarbeit und des beruflich-betrieblichen Bildungsmanagements ergibt. Dabei erfolgt die Abhandlung auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse, die aus der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung sowie aus Entwicklungs- und Forschungsprojekten gewonnen wurden.

Für die Studierenden sollte der Studientext die wissenschaftlichen und praktisch-konzeptionellen Grundlagen für das Lernen im Arbeitsprozess bereitstellen. Er sollte dazu anregen, sich mit eigenen Erfahrungen des Lernens in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen.