

### **Informelles Wissen: Brachliegendes Potential ans Licht bringen**

***Innsbruck (04.07.2019) - Lernen passiert längst nicht mehr nur in der Schule, in der Lehrausbildung oder an der Hochschule. Allerdings wird dem informellen Bildungsprozess nur wenig Beachtung geschenkt. Dabei hat die unentdeckte Talent-Vielfalt der Mitarbeiter enormes Potential. Durch eine Zertifizierung könnten diese Wissensschätze gehoben werden.***

Dass die Bilanzbuchhalterin am Abend als diplomierte Fitness- und Gesundheitstrainerin Kurse für Beckenboden und Rückenproblemen gibt, dass der CNC-Fräser beim örtlichen Pilz- und Krippenbauverein als Kassier tätig ist und die Dame vom Empfang das Layout und Satzprogramm InDesign beherrscht und erfolgreiche Trainerin eines Damen-Volleyballclubs ist, der in der oberen Liga spielt – ist oft weder den eigenen Kollegen bekannt, noch den Chefitäten oder Personalverantwortlichen. Dabei sind solche schlummernden Talente Goldes wert.

Fakt ist: Klassische Ausbildungszyklen sind Geschichte. Bildung passiert heute individualisiert und ent-institutionalisiert. Viele Tätigkeiten und Kompetenzen werden mittlerweile im Job erlernt bzw. erweitert, auch - weil es dafür aktuell oft noch keine Ausbildungen, Lehrgänge oder Studien gibt.

Prozesse informeller Bildung finden an vielen Orten statt. Solche Lernorte, -umgebungen wie auch -möglichkeiten können Kinder- und Jugendarbeit, Vereine, Kultur und Freizeit, oder der Umgang mit Medien sein. Eine große Rolle spielen dabei auch familiäre Aktivitäten.

„Informellen Lernleistungen sollte viel mehr Beachtung geschenkt werden. Wer über die Zusatz-Kompetenzen seiner Mitarbeiter nicht Bescheid weiß, vergibt sich große Chancen in der internen Personalbesetzung oder -entwicklung. Die eigene Belegschaft ist oft ein wahrer Talente-Pool“, betont Jasmin Walch, Personalexpertin und Rekrutierungsspezialistin bei Duftner & Partner.

#### ***Anerkennung und Zertifizierung des informellen Lernens***

Ein mögliches Instrument zur Erkennung und Anerkennung dieser informellen Bildungsprozesse sind die sogenannte Weiterbildungspässe. In Deutschland wurde dafür beispielsweise der bundesweit einsetzbare Weiterbildungspass entwickelt, der ProfIPASS.

Ein weiteres Beispiel für ein anerkanntes Zertifizierungsverfahren ist der Europäische Computerführerschein (ECDL), mit dem man sich informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten durch eine autorisierte Prüfungszentrale bestätigen und zertifizieren lassen kann.

„Moderne Zertifizierungen werden heute aber längst über Nano-Degrees abgewickelt“, sagt Bildungs- und Digitalisierungsexperten Dieter Duftner. Dies sei der zeitgemäße Weg, um informelles Wissen zu zertifizieren – etwas, was für Mitarbeiter und Firmen gleichermaßen interessant ist.

„Außerdem gibt es für solche schnellen Wissens- und Kompetenzen-Checks heute längst eigene Tools und neue Techniken“, berichtet Duftner.

Anbieter solcher moderner Zertifizierungsverfahren ist beispielsweise das Institute of Microtraining (IOM) aus Innsbruck. Dort wird mit der Methode des Microtrainings gearbeitet und für die vielfältigsten Themenbereiche Nano-Degrees entwickelt. Das Zertifizierungs-Prozedere kann dabei

auch über das Smartphone abgewickelt werden, weil bei IOM immer „Mobile first“ gedacht wird und auf nachhaltiges Lernen in kleinen Schritten - auf Microtrainings.

Das Institute of Microtraining (IOM) ist ein Unternehmen der duftner.digital.group und wurde 2010 von Bildungs- und Digitalisierungsexperten Dieter Duftner gegründet. Das IOM zählt zu den innovativsten Trainingsanbietern in Europa.

Angelehnt an die Ursprungsidee (siehe Begriffserklärung), sieht auch Dieter Duftner in Nano-Degrees eine echte Chance, über digitale Lernsettings endlich auch einen Nachweis für informell erworbenes Wissen und Kompetenzen zu bekommen. Mitarbeiter können sich freiwillig einem Self-Assessment unterziehen und erfahren: Wo stehe ich, was kann ich schon und wo sollte ich noch nachbessern. Entsprechende Microtrainings könnten dann die Wissenslücke schließen.

Und auch Arbeitgeber sollten höchstes Interesse daran haben, Nano-Degrees für erworbenes informelles Wissen einzuführen. Damit würde der Personalberater oder die HR-Abteilung in wenigen Minuten einen Nachweis über das tatsächliche Können erhalten und gleichzeitig in Erfahrung bringen, wo es Schulungsbedarf gibt.

„In Zeiten wie diesen wird es immer wichtiger, Skills und Kompetenzen endlich sichtbarer und verifizierbarer zu machen, die abseits von Schulbildung, Lehrgängen und Hochschulabschlüssen erworben wurden. Am Ende des Tages muss auch informelles Wissen als Kompetenz akzeptiert werden“, betont Duftner.

#### Begriffserklärung bzw. Ursprung der Nano-Degrees

*Den Begriff Nano-Degrees hat 2012 der deutschstämmige Informatik-Professor Sebastian Thrun kreiert. Bis 2016 lehrte er an der renommierten Stanford University und hat u.a. bei Google Karriere gemacht und war Mitbegründer der Online-Akademie Udacity. Sein ambitioniertes Ziel war, damit das Bildungssystem zu demokratisieren. Jeder sollte Zugang zu seinen Vorlesungen über Künstliche Intelligenz erhalten, vor allem jene, die sich in Stanford keinen Studienplatz leisten konnten. Den Kurs absolvierten damals weltweit 160.000 Studierende, wobei die Online-Studierenden im Ergebnis besser abschnitten als Studierende, die im Hörsaal anwesend waren.*

**Weitere Details zu duftner.digital, Dieter Duftner und Jasmin Walch finden Sie unter duftner.digital.**

#### Pressekontakt:

Margit Bacher

+43 664 7960040

margit@duftner.digital

<https://www.duftner.digital/informelles-wissen/>