

für eine
**Lebensphasen-
orientierte
Weiterbildung**

17 Impulse und
Perspektiven für eine
an Lebensphasen
orientierte Weiterbildung

Echt Digital & Praktisch Real

Wie digitale und reale Lernräume in der Zukunft zu modernen Lernwelten verschmelzen können.

Welchen Einfluss werden digitales und reales Lernen auf modernes Lernen haben?

Was trennt und verbindet digitales und reales Lernen?

Wie könnte die Zukunft aussehen?

Modernes Lernen.

Modernes Lernen? Falls Sie sich schon einmal die Mühe gemacht haben, sich auf eine (Google: 2.120.000 Ergebnisse in 0,25 Sekunden) Suche nach Modernem Lernen zu begeben, dann werden Sie sehr schnell bemerkt haben, dass es viele Meinungen und Ideen dazu gibt, was heute Modernes Lernen ist oder sein könnte. Die in diesem Artikel vorgestellte Meinung ist eine von diesen vielen; hoffentlich eine, die Ihnen gefällt, vielleicht eine Meinung, die Sie zum Nachdenken anregt, oder eine, die noch nicht Ihrer entspricht. Das Wichtigste ist aus meiner Sicht, dass wir uns mit dem Thema auseinandersetzen, denn eins ist heute schon ganz klar: Es wird permanent Fortschritte und Weiterentwicklungen geben in der Art und Weise, wie wir Lernen verstehen und erfolgreich gestalten wollen.

Was also ist Modernes Lernen? An vielen Stellen wird es ausschließlich mit den gegebenen technischen Möglichkeiten, oft auch mit „Blended Learning“ gleichgesetzt, einer Variante des Lernens in unserer modernen Zeit, die aufgrund der Komplexität des Prozesses und der Anforderungen an die technische Ausgestaltung noch als Randerscheinung und wenn, dann häufiger im universitären Umfeld zu finden ist.

Tatsächlich gibt es unzählige, sehr modern anmutende Möglichkeiten, Wissen vorzuhalten und zu präsentieren: in Datenbanken, in sogenannten Wissens-Wikis, E-Books oder Online-Kursen und vielem mehr. Vielleicht

stellt sich bei dieser Aufzählung auch die Frage, ob dies schon Lernen ist oder erst einmal nur das Angebot von Wissen.

Wenn wir über Modernes Lernen nachdenken, dann sollten wir unbedingt auch über die Rahmen/Settings der Lerngestaltung nachdenken. Viele Fachleute stellen die althergebrachte „Schul-Bestuhlung“ (als ein exemplarisches Beispiel) infrage. Modern sei es, in Gruppen zu lernen, den Stuhlkreis in die Lerngestaltung ebenso zu integrieren wie andere unterschiedliche Formen der Gruppengestaltung. Sollten wir insgesamt vielleicht nicht viel häufiger auf die Suche nach neuen Dingen gehen? „Das haben wir schon immer so gemacht“ reicht nicht mehr!

Das Alte und das Neue.

Lernen wofür? Diese Frage haben sich viele schon in der Schule gestellt. Wofür lerne ich diese Formel? Wofür lerne ich dieses Gedicht? Diese Fragen stellen sich natürlich vor allem dann, wenn der Lehrende es versäumt, die Lernsituation mit genug Sinn aufzuladen. Bei einem Thema, das von hohem Interesse für uns ist, begeben wir uns auf die Suche nach immer mehr lernbaren Inhalten und das Behalten der Inhalte fällt (erstaunlicherweise) ganz leicht.

Aus dieser Perspektive könnte zum „alten Lernen“ nicht nur das Frontallernen, wie es viele noch aus ihrer Schulzeit erinnern, sondern auch das Erlernen von Inhalten oder Wissen ohne plausiblen Sinn gehören. Sinn aufzubauen bedeutet gleichzeitig jedoch noch etwas anderes: Sinn aufbauen bedeutet die bewusste Interaktion zwischen Lehrendem, Lernenden und den Lerninhalten. Sinn wird also gemeinsam gestaltet.

Wenn es „neues Lernen“ gibt, dann ist es nicht nur die technische moderne Seite, sondern auch eine neue Herangehensweise an das Lernen. Denn obwohl viele froh sind, wenn Schul- und Lernzeit nach einem entsprechenden Abschluss endlich vorbei zu sein scheinen, so gab es gleichzeitig noch nie so viel Lernwillige wie heute. Menschen lernen bis ins hohe Alter und können das auch. Die Ansprüche an die Lehre steigen sogar noch im Alter an. Dazu passt die Information eines Professors für Geschichte, der lächelnd berichtete, dass er sich, seit spezielle Seniorenkurse – ohne Zertifikate und Prüfungen – angeboten würden, viel intensiver auf die Vorlesungen vorbereiten müsse als bisher.

Modernes neues Lernen bedeutet für uns ziemlich sicher ein Loslösen von vertrauten Herangehensweisen. Zum Beispiel die Integration neuer technischer Möglichkeiten in den Lernalltag, die Anwendung gehirngerechter Lernmethoden und eine neue Herangehensweise an Sinnaufbau und Struktur.

Dies dürfte besonders auch auf das lebenslange Lernen im Beruf zutreffen. Denn in modernen Arbeitssituationen, in denen immer massiver die Auswirkungen der sogenannten „technischen Arbeitslosigkeit“ (manuelle Arbeiten werden durch verstärkten Einsatz von Maschinen seltener von Menschen erbracht) zu erkennen sind, gilt es entweder durch beständiges Weiterlernen mit Veränderungen Schritt zu halten oder mit allen Konsequenzen stehen zu bleiben. Selbst wenn sich dies heute noch der eine oder andere Mitarbeiter erlauben kann („Ich lerne das nicht mehr“), in Zukunft wird die Fähigkeit und Bereitschaft zu permanentem Lernen sehr wahrscheinlich ebenso essenziell wie berufliche Qualifikationen sein.

Alt und Neu: zwei Welten.

Alles wird anders? „Wir machen das ab jetzt so, weil wir ein neues Softwaremodul in unser Intranet eingespielt haben.“ – So der Leiter der Weiterbildungsabteilung in einem größeren Unternehmen. Er spricht hier lapidar über dramatische Veränderungen: Online-Lernkurse im Unternehmensintranet mit automatischer Kontrolle wer, wann, wie viel von diesem Kurs absolviert hat, und der Test hinterher. Mit automatischer Weiterleitung der Auswertung an den Vorgesetzten. Die alte Lernwelt wird von der neuen, mit all ihren technischen Möglichkeiten, die noch gar nicht abzusehen sind, überrollt. Das macht vielen in der Abteilung Angst.

Deshalb sollten die Verantwortlichen klar herausstellen, dass es mit der Neuerung darum geht, Wissen, Einsichten und Erkenntnisse auf eine effizientere und flexiblere Weise anzubieten.

Doch gut gemeint ist auch hier noch nicht gut gemacht! Die Herausforderung ist es, die Angst vor dem Neuen gar nicht erst aufkommen zu lassen. Deshalb braucht es vonseiten der Einführenden viel Information, Kommunikation und Verständnis für Ängste und Unsicherheit bei den Lernenden. Wer in dieser Situation nicht klug agiert, kann sehr schnell

Ablehnung auf der ganzen Linie produzieren. Das Ganze kann bis zur Verweigerung gehen. Es gilt: Kommunizieren Sie mindestens drei Mal mehr, intensiver und einfühlsamer. Genau dann, wenn schon alles gesagt ist.

Die Realitäten des Lernens.

Lernen ist einfach. Jeder kennt sie, die Momente des einfachen Lernens. Nehmen Sie zum Beispiel den 10-Jährigen, der sich mit den Regeln der deutschen Rechtschreibung schwertut, aber mit leuchtenden Augen mühelos ein Spontanreferat über die Vor- und Nachteile des neusten Online-Spiels halten kann.

Die moderne Forschung behauptet – vereinfacht dargestellt –, dass erfolgreiches Lernen viel mit Emotion zu tun. Mit Wissensnetzwerken im Gehirn, in denen an vorhandenes Wissen immer mehr Informationen angefügt und abgespeichert werden. Schlaue Wiederholung – am besten noch über unterschiedliche Sinnes- und Wahrnehmungskanäle – soll erfolgreiches Lernen begünstigen. Nicht zu vergessen Transfer, die praktische Umsetzung von theoretischem Wissen ins Handeln.

So hat die Natur ursprünglich auch das Lernen erfunden. Als es noch keine geschriebenen Bücher oder Online-Lernprogramme gab, gab es Geschichten (Emotionen). Es gab das Beobachten und Ausprobieren (aus Fehlern lernen). Das funktioniert auch heute noch und ist der Grund, warum wir uns an Geschichten, Bilder und eigene Erfahrungen besser erinnern können als an Texte, die einmal gelesen wurden. Es gilt also, die Erkenntnisse, wie Lernen funktioniert, in der Moderne schlau für einfachen Lernerfolg zu nutzen.

Denn das Gehirn funktioniert heute noch so wie damals. Doch heute haben wir zusätzlich technische Möglichkeiten, das Lernen unabhängig von Zeiten oder Orten zu gestalten. Die Herausforderung ist, die richtige Methode für das jeweilige Teil-Lernziel zu wählen und mit einer geschickten Kombination von Methoden und Techniken das Gesamt-Lernziel zu erreichen. Virtuelles und reales Lernen gehören zusammen.

Das oberste Ziel: Praxistransfer.

Wofür lernen wir? Diese Frage sollte heute mehr denn je gestellt werden. Denn die Menschheit hat noch nie über so viel Wissen verfügt wie in unserer heutigen Zeit. Das verfügbare Wissen vervielfacht immer schneller. Wir forschen mehr denn je, wir gewinnen immer mehr Erkenntnisse.

Weil unendlich viel Wissen für uns „nur einen Klick entfernt“ zur Verfügung steht, muss noch intensiver die Frage nach dem praktischen Nutzen und dem praktischen Transfer gestellt werden. Also: „Und jetzt?“, „Was mache ich nun damit?“. Modernes Lernen beantwortet diese Frage zuerst und baut so Sinn und Interesse für das Lernen auf: Es geht darum, theoretische oder praktische Erkenntnisse in echten Lebens-/Berufssituationen nutzbar zu machen, um den Transfer in die Praxis.

Neben klaren Zielen braucht es dafür aber auch eine neue Art von Lehrenden: Gebraucht werden idealerweise Personen, die selbst schon in der praktischen Anwendung des Wissens eigene Erfahrungen gemacht haben und Geschichten (= Emotionen) dazu erzählen können. Wenn wir Modernes Lernen (besonders im beruflichen Umfeld) ernst nehmen wollen, reicht es nicht mehr aus, dass Wissen eben nun mal verfügbar ist und deswegen gewusst werden sollte. Es geht um den Sinn, um Einsicht und die Begeisterung für neue Informationen, weil sie dem Lernenden helfen, seine beruflichen Herausforderungen erfolgreicher zu bewältigen.

Für den modernen Lernerfolg gilt es, drei Dinge zu berücksichtigen: Zunächst braucht es Klarheit über das „Wofür“ in der Praxis. Mit der Zielrichtung Praxis sollte ein passendes theoretisches Fundament für den Wissensgewinn angeboten werden. Für den tatsächlichen Transfer in den Alltag brauchen wir Brücken, die direkt dabei unterstützen, aus neuem Wissen beruflichen Mehrwert zu generieren, damit das Arbeiten einfacher wird und ein höheres Verständnis für komplexe Zusammenhänge genutzt werden kann, Entwicklungen schneller und einfacher vorangetrieben werden können und die Arbeitssituation durch Erkenntnis und Transfer optimiert wird.

Interaktionskompetenzen als Schlüssel zum Erfolg.

Lernen findet ab jetzt digital statt! Warum nicht? Aus welchem Grund sollte sich jemand gegen das digitale Lernen aussprechen, wenn die Vor-

teile doch klar auf der Hand liegen: zeitliche und räumliche Unabhängigkeit, die Lerneinheit muss nur einmal gestaltet und kann x-fach verwendet werden, und gleichzeitig können durch die Kombination verschiedener Anwendungen erstklassige digitale Lernszenarien in außerordentlicher Qualität angeboten werden.

Also lernen wir ab jetzt digital! Ja und Nein. Denn neben Transfer und Praxisbezug kommt ein für moderne Berufssituationen weiterer wichtiger Faktor hinzu: Mitarbeiter ständig in ihren Fähigkeiten zur Zusammenarbeit und Interaktion mit andern weiterzuentwickeln. Wir müssen heute davon ausgehen, dass diese Fähigkeiten, ganz besonders über Kulturgrenzen hinweg – und das meint auch „Alt und Jung“ –, immer bedeutsamer werden.

In modernen Arbeitssituationen lösen schon heute vielfach Teams komplexe Aufgaben, die früher vielleicht eine einzelne Person bearbeitet hätte. Spezialisten arbeiten heute in der Abteilung, zwischen Abteilungen und sogar über Unternehmensgrenzen hinweg zusammen und lösen Probleme, gestalten Produkte und Dienstleistungen in einem gemeinsamen Prozess.

Die Zeiten, in denen es sich Unternehmen leisten konnten, erst einmal Wissen zu trainieren und dann, „wenn’s nicht mehr mit der Zusammenarbeit klappt“, ein Teamtraining hinterherzuschieben, sind oder werden bald vorbei sein. Bereits heute gibt es immer mehr Unternehmen, die zumindest implizit genau in diese Richtung steuern und versuchen, bei der Schulungsgestaltung mehr als nur ein Inhalts-Ziel zu erreichen. Das ist vernünftig, schlau und vor allem effizient gedacht, in der Konzeption aber herausfordernder als früher. Denn dafür brauchen wir Lernkonzeptionen, die mehr erreichen können: Wissen transportieren und Interaktion trainieren.

Virtuelle und reale Lernräume.

Wer gewinnt nun? Es gibt keinen Gewinner! In nicht allzu ferner Zukunft werden moderne Lernkonzeptionen wie selbstverständlich digitales und reales Lernen verbinden. Dann entstehen nicht nur neue Lernräume, sondern das berufsbegleitende, lebenslange Lernen wird ganz neue Perspektiven und Chancen bieten.

Einer kurzen „ob“ Diskussion dürfte bald an vielen verantwortlichen Stellen die „wie genau“ Diskussion folgen über die Fragen nach den Lerninhalten, der optimalen Vermittlungsweise, der zeitlichen Taktung der Einheiten und nach dem Transfer in die Praxis des Unternehmens. Dafür braucht es zukünftig professionelle „Weiterbildungs-Designer“, die sich kompetent in der virtuellen und realen Lernwelt bewegen können und fähig sind, jeweils optimal passende Lernräume zu gestalten.

Das ist der Schritt vom selektiven Denken von Unterrichtseinheiten, Seminaren, Online-Trainings und Kursen hin zu der Frage nach Sinnhaftigkeit und didaktischem Nutzen der Methode zum richtigen Zeitpunkt. Immer bezogen auf den am Ende stehenden Transfer in die Praxis.

So kann innerhalb einer Session ein bestimmter Teil real und andere Teile virtuell trainiert werden. Auf diese Weise ist es viel besser möglich, unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und -typen zu berücksichtigen. Der eine liest zum Beispiel einen Text, während der andere eine Simulation oder ein Video nutzt. Gemeinsamer Austausch findet dann real als Interaktion statt, moderiert durch den Seminarleiter/Lernbegleiter. Die Gesamtgruppe erreicht das Ziel der Lerneinheit und gewinnt zusätzlich die Fähigkeit, Stärken und Schwächen anderer wahrzunehmen, zu schätzen und einzusetzen. Dies dürfte für Unternehmen einen zentralen Vorteil dieser Vorgehensweise darstellen.

Modernes Lernen in der Praxis.

Wie geht es jetzt weiter? Verkürzt haben wir uns angesehen, was wohl unter „altem“ und „neuem“ Lernen zu verstehen sein könnte. Die zukünftige Realität – das sollte uns klar sein – kann ganz anders aussehen, denn heute wissen wir noch nicht, was morgen technisch möglich sein wird. Sicher ist, dass es eine Entwicklung geben wird, auch in der Arbeitsweise in der Weiterbildung. Es wird wichtig sein, die Kombination von virtuell und real neu zu begreifen sowie die immensen Vorteile zu nutzen. Konzeptionen entstehen aus einer systematisch ganzheitlichen Perspektive. Und werden von Weiterbildungs-Designern auf das Unternehmen, die technischen Möglichkeiten und die Anforderungen an den späteren Praxistransfer maßgeschneidert erarbeitet. HR-Verantwortliche, Trainer, Seminarleiter und Teilnehmer brauchen die richtigen Informationen und Mittel, um angstfrei und vertrauensvoll auf diese neuen Möglichkeiten zuzugehen.

Die Frage „besser“ oder „schlechter“ stellt sich nicht mehr. Alt und neu, digital und real werden beide überleben und ihren Platz der modernen Lernwelt haben. „Ausprobieren, Experimentieren, Optimieren“ wird zum neuen Mantra des Lernens.

Wen sollte man an der Konzepterstellung beteiligen? Die Praktiker, für die's gemacht wird. Keine Elfenbeinturmkonzepte! Es ist wichtig, diejenigen, die sich auskennen, zu fragen und alles von einem „neutralen“ Lern-Designer gestalten zu lassen. Dieser wird dann auch die Ängste und Vorurteile aller Seiten aufnehmen, wertschätzend damit umgehen und die richtige Kommunikation finden. Dieses Vorgehen ist in der Startphase etwas aufwendiger als manche „Los jetzt“-Herangehensweise, doch dies ist auch ein echter, komplexer Change-Prozess! Die bestehende Lernkultur, das technische Vorgehen und die Lernhaltung werden verändert. Wofür? Um den stetig steigenden Herausforderungen des Marktes gerecht zu werden und das wirtschaftliche Überleben des Bereichs, des Unternehmens oder der Organisation zu sichern. Das ist wichtig genug, um es mit Bedacht anzugehen.

Schöne neue Lernwelt?

Jetzt ist alles gut? Natürlich nicht. Das ist erst der Anfang oder noch vor dem Anfang. Als Allererstes müsste im Unternehmen die Frage beantwortet werden: Was ist der Nutzen, den wir aus der Integration eines zukunftsorientierten Lernansatzes für unseren wirtschaftlichen Erfolg ziehen wollen? Die Frage nach der Notwendigkeit sollte sich nicht mehr stellen!

Wenn der Nutzen klar ist, dann kann alles als Projekt geplant werden. Möglicherweise vorab ein begrenzter Pilot, um Erfahrungen zu sammeln und gleich zu lernen. Gleichzeitig braucht es schnell klare Entscheidungen zur Qualität des Ergebnisses: Was soll erreicht werden? Was soll anders sein als bisher?

Es braucht eine Budget-Entscheidung, denn sowohl die technischen Rahmenbedingungen also auch die Gesamtkonzeption und die Synchronisation von digitalen und realen Lernwelten werden Geld oder andere Ressourcen (z.B. Arbeitszeit) kosten.

Zuletzt braucht es einen belastbaren, vernünftigen Zeitplan für die Konzeption, Planung, Umsetzung und die tatsächliche Durchführung des Piloten, ausreichend Zeit für einen Review, um aus dem Gelernten zu lernen und Optimierungen direkt möglich zu machen. Also klassisches Projektmanagement.

Binden Sie die Lernenden frühzeitig ein. Nutzen Sie die Chance, um die Lernkultur des Unternehmens weiterzuentwickeln. Nutzen Sie die Chance, um ältere und jüngere Mitarbeiter zu integrieren, gemeinsam lernen zu lassen und gemeinsame Interaktion zu gestalten. Wählen Sie die Perspektive des tatsächlich Notwendigen vor der Perspektive des technisch Möglichen beim Design Ihrer virtuellen und realen Lernwelten und gestalten Sie den Gesamtprozess als ein lernendes System.

Die Technik wird sich permanent weiterentwickeln. Wir dürfen heute schon annehmen, dass virtuelles Lernen – aus einer technischen Perspektive – immer kostengünstiger werden wird. Deshalb bleibt die große Herausforderung, neben dem technisch Machbaren immer auch die Praxis, den Transfer in die reale Welt und die Interaktion zwischen Menschen im Blick zu haben. Egal wohin die Reise geht, die von Menschen gestaltete Interaktion und der Wert der praktischen Umsetzung werden weiterhin den Unterschied zwischen Misserfolg und Erfolg ausmachen.