

# Lernkulturwandel

## Neues Lehren und Lernen auch im beruflichen Umfeld

Jeder Lernende, egal ob Schulkind oder Erwerbstätiger, steht heute vor der großen Herausforderung, sich Wissen möglichst effizient anzueignen. Durch die rapide Zunahme verfügbarer Informationen und die sich ständig verkürzende „Halbwertszeit“ des Wissens veraltet erworbenes Wissen immer schneller. Je moderner eine Technologie, eine Wissenschaft, desto kurzlebiger sind die erworbenen Inhalte – Paradebeispiel IT. Zusätzlich beschleunigen die technologischen Entwicklungen inkl. Social Media den Informations- und Wissensaustausch und verändern die Form des Lernen und Lehrens.



*Mobilität auf allen Ebenen, auch im Lernumfeld. Elektronische Medien verändern unser Verhalten und unsere Lernkultur.*

Das Suchen und Nachschlagen von Inhalten mit Google, Wikipedia und anderen Web-Tools ist heute in allen Berufen bereits zur Selbstverständlichkeit geworden. Integriertes Lernen oder „**Blended Learning**“ (to blend – mischen, vermengen) setzt sich immer besser durch. Als Blended Learning werden Lernformen bezeichnet, die Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombinieren. Auch Lernplattformen/**Learning Management Systems (LMS)** werden bereits, zumindest im universitären Bereich, stark eingesetzt. Ein LMS ist ein in der Regel webbasiertes, komplexes Softwaresystem, das der Bereitstellung von Lerninhalten und der Organisation von Lernvorgängen dient.

Es lässt sich ein Trend zum **Social Learning** erkennen: Web-basierte Tools für Gruppenarbeiten (Moodle), Terminabstimmung (Doodle), Film- und Podcast-Erstellung (Jing, Audacity), Online-Umfragen (Survey Mokey) oder Web-Conferencing (Skype) werden angeboten und verstärkt eingesetzt. Auch **Wikis** werden von einigen Universitäten für die Zusammenarbeit in Projekten und Arbeitsgruppen angeboten. **Doodle** wiederum unterstützt die einfache Terminplanung und -koordination übers Internet auch für weit verstreute Teilnehmergruppen. Gut zehn Millionen Menschen weltweit nutzen bereits diesen Internetdienst.

### Social Web Networks:



### Kommunikation und Blogs:



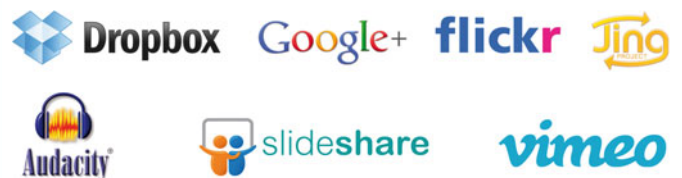
### Suchen & Finden:



### Produktivitätssteigerung – persönlich und im Team:



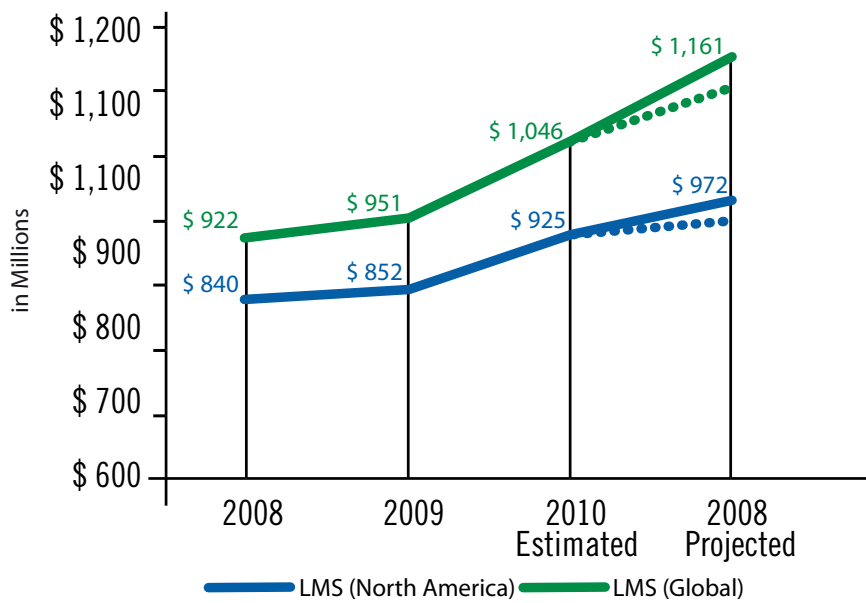
### Foto-, Film- und Ressourcen-Sharing:



### Online-Umfragen:



**Grafik 1: Einige webbasierte Tools für Lernende und Lehrende**



**Grafik 2: Wachstum der LMS LernManagementSysteme**

(Quelle: Dr. Jochen Robes, Workshop „Die Zukunft des E-Learnings“, 2011)

Webbasierte Lernumgebungen werden sowohl für PCs als auch für mobile Geräte angeboten und ermöglichen auch die Kommunikation zwischen Lernenden und TrainerInnen. LMS-Systeme übernehmen Verwaltungsaufgaben und regeln den Informationsfluss. Dadurch wird das Lernen vereinfacht und der Lernbetrieb entlastet. LMS unterstützen ideal das Blended Learning. Die aktuelle Anzahl der zurzeit existierenden Lernplattformen dürfte weit über 300 liegen, wovon etwa ein Drittel als Open Source-System breit zugänglich ist.

Ein typisches LMS ist **Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment)**, eine Plattform für E-Learning-Lehrveranstaltungen. Moodle ermöglicht den Lehrenden und Studierenden, durch neue Medien gestützte Lernszenarien zu entwickeln und zu nutzen. So wickelt z. B. die Donauuniversität Krems in Kooperation mit *dieBerater*® den Masters-Kurs PKNM (Personalmanagement und Kompetenzentwicklung mit neuen Medien) mit Moodle ab. Mehr Infos zu PKNM: <http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/personalmanagementneuemedien/index.php>

Das Web hat auch viele Barrieren weggeräumt, die in der Vergangenheit existierten: Es gibt keine geografische Barriere mehr für den Zugriff auf Wissen und die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und die Lernenden sparen Zeit für die An- und Abreise zu Lehrveranstaltungen. Durch die portablen Geräte wie Smartphones, Tablets, Netbooks, Laptops und (mit Einschränkung) auch eBooks wird der Zugriff auf Inhalte, Lernmedien und Tools noch weiter erleichtert – man spricht von **M-Learning (Mobile Learning)**. Mit **Social Media** sind zusätzliche Plattformen entstanden, um den Austausch und die Kommunikation mit anderen zu erleichtern. Auch in der Arbeitswelt dringen Social Media in immer mehr Bereiche, Prozesse und Aufgaben ein – Stichwort Enterprise 2.0. Hier nur einige Beispiele dafür: Lufthansa Collaboration Plat-

form, Alcatel-Lucent Video Sharing, Fraport Unternehmenswiki, Siemens Microblogging u. a.

Nach einem im Oktober 2012 vom „Center for Learning & Performance Technologies“ veröffentlichten Ranking der Top 100 Learning Tools befinden sich für berufliche Anwendungen Tools für Web-Konferenzen wie Adobe Connect, Autorensoftware für E-Learning wie Adobe Captivate sowie Tools für Unternehmensnetzwerke (enterprise social networking) und enterprise collaboration wie Yammer oder Sharepoint deutlich im Aufwind. Die Top 10 dieser von 582 professionellen Trainern erstellten Liste bilden Twitter, YouTube, Google Docs/Drive, Google Search, WordPress, Dropbox, Skype, PowerPoint, Facebook und Wikipedia.

Im Privatleben, an den Universitäten und auch in den meisten Schulen werden webbasierte Tools breit eingesetzt. Das Leben der ÖsterreicherInnen ist bereits stark „digitalisiert“ (Stand Juli 2011): 91 % besitzen ein oder mehrere Mobiltelefone, 74,8 % benutzen das Internet (6,1 Millionen User), 42 % nutzen Internet auch über mobile Geräte, 2,57 Millionen nutzen facebook.

### Digital Natives

Die junge Generation der „Digital Natives“ und auch breite Schichten der älteren Generationen haben sich zwar rasch die neuen verfügbaren Technologien, wie Internet und Smartphones, den Umgang mit untereinander liegenden Menüstrukturen und die zugehörigen (haptischen) Fähigkeiten wie das Sliden und Tippen auf Touch-Screens angeeignet, doch verfügen sie auch über die Methoden, wie sie mit dem überall verfügbaren Wissen umgehen, und über die (mentalen) Techniken, wie die vielen Wissens-elemente in ihr Leben eingefügt und verwertet werden können? Wo bleibt das Gefühlsleben, wo das soziale Leben, bei dieser Dominanz von Wissen und digitaler Kommunikation?



*Selbstlernfähigkeit ist eine Kernkompetenz für erfolgreiches Lernen – heute und verstärkt noch in der Zukunft. Die elektronischen Medien können helfen, diese Kompetenz stärker zu entwickeln.*

**Karin Asen**, Leiterin des Bereichs Privatwirtschaft bei *dieBerater*®: „Auch die neue Generation der ‚Digital Natives‘ braucht den direkten sozialen Kontakt. Social Media und Smartphones können das persönliche Gespräch und den face-to-face-Kontakt nicht ersetzen. Das gilt für Jugendliche und noch viel mehr für ältere Menschen.“

### Selbstlernkompetenz

Trotz aller Digitalisierung sind unser Bildungssystem und auch die berufsbegleitende Erwachsenenbildung nach wie vor stark

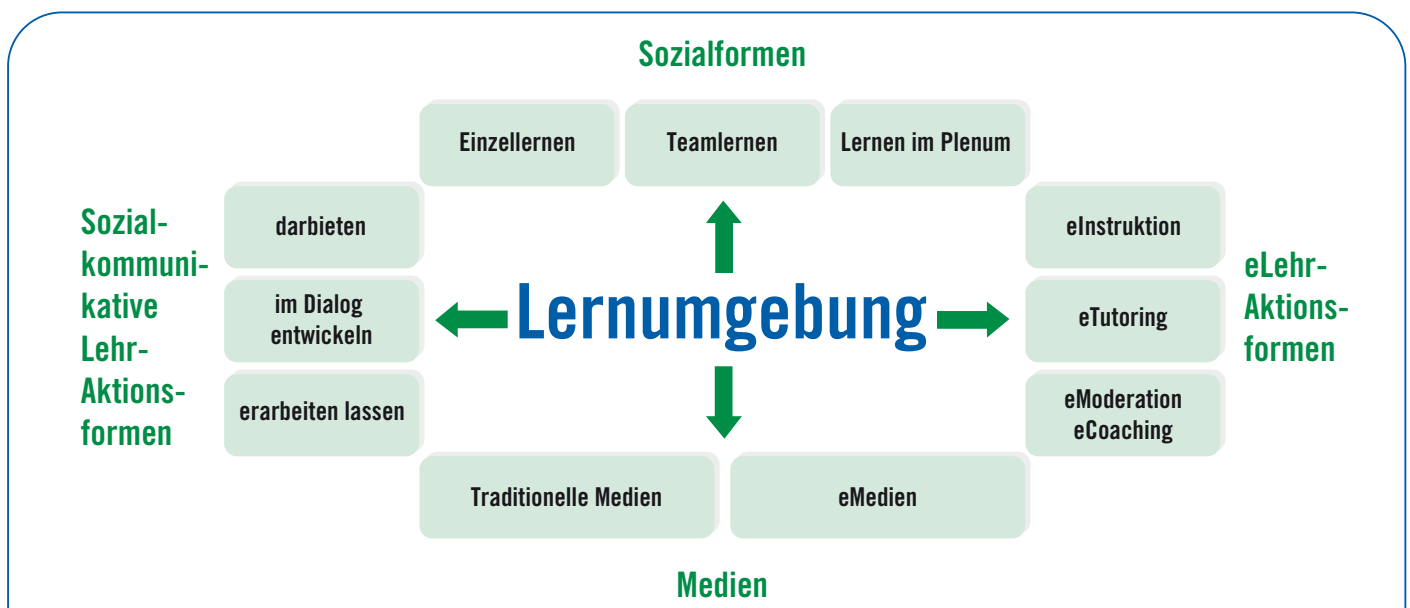
von der Wissensvermittlung „auf Vorrat“ geprägt. Doch wir wissen längst, dass in der sich immer rascher wandelnden Berufswelt die Selbstlernkompetenz – also die Fähigkeit, sich selbst Wissen anzueignen – die eigentliche Kernkompetenz ist.

Selbstlernstrategien bzw. Selbstlernfähigkeit von erwachsenen Lernenden stellen eine grundlegende Voraussetzung dafür dar, dass Erwachsene in der Lage sind, lebenslang und selbstgesteuert zu lernen. Die Lehrenden in Schule, Studium und Weiterbildung können lediglich durch die Unterstützung der entsprechenden Kompetenzen die Voraussetzungen schaffen und Arrangements bereitstellen, damit die selbstgesteuerten Lernprozesse auch tatsächlich stattfinden. Die Entwicklung der entsprechenden Selbstlernkompetenzen ist allerdings bislang noch zu wenig im Bewusstsein der Öffentlichkeit (siehe Grafik 3).

Um die Selbstlernkompetenz zu fördern, sind in der berufsbegleitenden Erwachsenenbildung Methoden und Verfahren gefragt,

- die individuelle Aneignung von Inhalten ermöglichen und fördern,
- die ein Probehandeln in einem geschützten Rahmen/Raum ermöglichen und fördern,
- die Reflexion, Steuerung und Kontrolle des Lernprozesses durch die Lernenden selbst ermöglichen und fördern,
- in Ergänzung dazu einen kommunikativen Austausch und Diskurs über Inhalte ermöglichen und fördern.

Diese Methoden zielen gleichermaßen auf die Persönlichkeitsentwicklung wie auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ab.



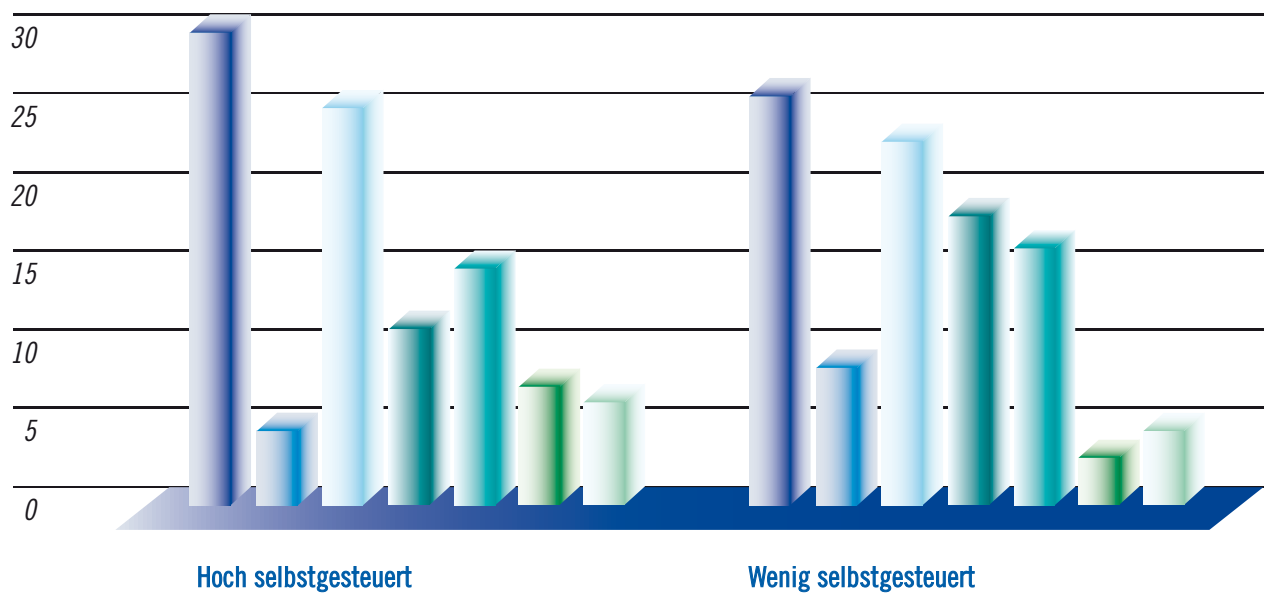
**Grafik 3: Bausteine zur Entwicklung von mediengestützten Lernumgebungen**

*(Quelle: SKOLA – Selbst gesteuertes und kooperatives Lernen in der beruflichen Erstausbildung, BLK-Programm)*

**Grafik 4: Aufgaben der Lehrenden nach Sicht der Lernenden**

(Quelle: Technische Universität Kaiserslautern, Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ der BLK, 2003)

- Struktur, Ordnung, Überblick
- Lernmethoden vermitteln
- Adäquate Wissensweitergabe
- Motivieren, Aktivieren
- Beratung, Coaching
- Fachliches / methodisches Vorbild
- Sonstiges



Der Einsatz von Mitteln des E-Learnings kann diese Fokussierung auf die Selbstlernkompetenzen weiter fördern und erleichtern. Aber unabhängig davon, welche Mittel und Methoden in der berufsbegleitenden Weiterbildung eingesetzt werden, ist der Kontext zum beruflichen Umfeld wesentlich. Theorie allein schreckt eher ab.



„Als Erwachsener ist wenig Bereitschaft da, sich mit Theorie auseinanderzusetzen, der Kontext zum beruflichen Umfeld ist sehr wichtig“, betont **Konrad Fankhauser**, Geschäftsführer von *die Berater*®.



Wissenstransfer durch Praxisvermittlung ist auch der Ansatz von *die Berater*®. **Karin Asen**: „Lernende in der berufsbegleitenden Erwachsenenbildung erwarten, dass das notwendige Theoriewissen nicht in Form eines Frontalvortrags vermittelt wird, sondern eingebaut in die Praxis, also indirekt. Der Trainer übernimmt die Rolle eines Lernbegleiters.“ (Siehe Grafik 4)

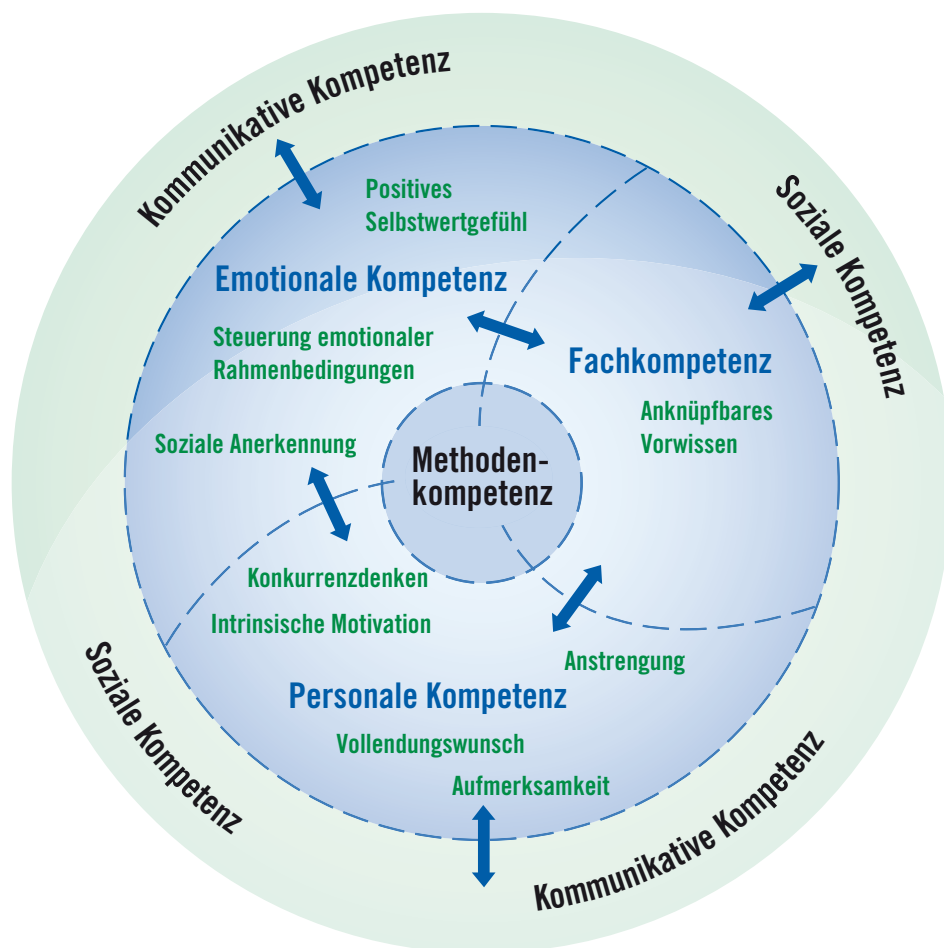
Um das „lebenslange Lernen im Beruf“ möglichst breit umzusetzen, ist ein methodenorientiertes Erwachsenenlernen gefordert, d. h. ein Lernen, bei dem die TeilnehmerInnen nicht nur Know-how, sondern auch Lernstrategien bzw. erweiterte Lernkompetenzen entwickeln können.

Im Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ der deutschen BLK (Bund-Länder-Kommission), das von der Technischen Universität Kaiserslautern durchgeführt wurde, zeigte die Auswertung von 160 Fragebögen, dass für selbstgesteuerte Lernprozesse Fachkompetenz, Methodenkompetenz, personale Kompetenz sowie emotionale Kompetenz von großer Bedeutung sind. Hierbei stellte sich heraus, dass Personen mit einem hohen Grad an Selbststeuerung im Vergleich zu Personen mit wenig Selbststeuerung ganz spezifische Kompetenzen in den genannten Bereichen erkennen lassen.

Bei den im Rahmen des BLK-Projekts durchgeführten Seminaren zeigt sich, dass von den Lernenden die Rolle der Lehrenden je nach Ausprägung ihrer Selbstlernkompetenzen sehr unterschied-

**Grafik 5: Selbstlernkompetenzen für selbstgesteuerte Lernprozesse**

(Quelle: Technische Universität Kaiserslautern, Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ der BLK, 2003)



lich eingeschätzt wird. Hoch selbstgesteuert Lernende legen den Schwerpunkt stärker auf inhaltliche Aspekte, während wenig selbstgesteuert Lernende sich auch eine deutliche Unterstützung im sozial-emotionalen Bereich wünschen (siehe Grafik 4, Seite 4, „Aufgabe der Lehrenden nach Sicht der Lernenden“).

### 80 % Wissenserwerb nach der Schule

Im Jahresdurchschnitt 2009 haben laut Statistik Austria 12 % aller österreichischen Erwerbstätigen einen Kurs zur privaten oder beruflichen Weiterbildung besucht. Laut der Studie „Organizational Learning“ des US Departments of Labor werden satte 80 % aller Kompetenzen, über die Menschen heute verfügen, außerhalb der Schule erworben – also am Arbeitsplatz oder in der Freizeit. Betrachtet man noch die demografische Entwicklung, die zeigt, dass immer mehr ältere Menschen sich im Arbeitsprozess befinden, so wird deutlich, wie wichtig die LLL-Strategie ist. LLL – lebensbegleitendes Lernen – gilt seit vielen Jahren als Topthema der nationalen und europäischen Bildungspolitik, findet jedoch in den heimischen Medien kaum Beachtung.

Das Strategiepapier LLL:2020 unterstreicht, dass Wohlstand, hoher Lebensstandard und sozialer Zusammenhalt in Österreich nur dann erhalten und verfestigt werden können, wenn es gelingt, das hohe Qualifikationsniveau weiter auszubauen und auch bildungsferne Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen in die moderne

Wissensgesellschaft mit einzubeziehen. Neben der Initiative LLL:2020 engagiert sich die Plattform der berufsbezogenen Erwachsenenbildung **PbEB** insbesondere dafür, dass der Erstellung von Strategien nun auch zügig und entschlossen konkrete Umsetzungen folgen.

### Strategie LLL:2020

In der von den Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie Wirtschaft, Familie und Jugend ausgearbeiteten Strategie LLL:2020 wird der Überzeugung Ausdruck gegeben, dass „lebensbegleitendes Lernen eine Kultur braucht, die den Lernenden unabhängig von ihrer Herkunft und sozialen Stellung Mut macht und in der die Lernenden durch Individualisierung der Lernwege optimal gefördert und gefordert werden. Chancengerechtigkeit ist eine Kernaufgabe demokratischer Politik.“

[http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lll-arbeitspapier\\_ebook\\_gross.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lll-arbeitspapier_ebook_gross.pdf)

Impressum: "die Berater" Unternehmensberatungs GmbH, Wipplingerstraße 32/Top 23–26, A-1010 Wien.  
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Konrad Fankhauser und Karin Asen, M.A.