


# Lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz



Christopher Knapper  
Queen's University, Kanada



# Lebenslanges Lernen

- Umfeld
  - Veränderungen
  - Komplexität
  - Demokratie
  - Autonomie
  - Vielfalt
- Faures Entwurf für ein Bildungskonzept
- Bewusst, lebenslang, lebensumspannend

# Neue und alte Denkweisen (MacBeath)

## ALT

- Alles Wissenswerte zum Thema Lernen ist uns bereits bekannt.
- Intelligenz ist ein einheitliches Konzept.
- Intelligenz ist angeboren.
  
- Intelligenz ist individuell.
- Lernen findet in Schulen und Klassenzimmern statt.
- Lernen ist logisch und sequentiell.

## NEU

- Wir müssen noch viel über das Lernen lernen.
- Intelligenz kann vielfältige Formen annehmen.
- Intelligenz muss über die gesamte Lebenszeit hinweg auf Neue erarbeitet werden.
- Intelligenz findet sich in und zwischen Menschen.
- Nur ein kleiner Teil der Lernaktivitäten findet an der Schule statt.
- Lernen ist episodenhaft.

# Dimensionen des lebenslangen Lernens

## ■ Lebenslanges Lernen

- Die Menschen *planen und überwachen* ihre Lerntätigkeit selbst.
- Die Menschen üben sich in *Selbsteinschätzung und kritischem Denken*.
- Die Beurteilung ist auf *Veränderungen und Verbesserungen* fokussiert.

## ■ Lebensumspannendes Lernen

- Lernen ist *aktiv*, nicht passiv.
- Das Lernen findet in *formellen und informellen* Umgebungen statt.
- Die Menschen lernen mit und von ihren *Mitmenschen*.
- Die Lernenden sind in der Lage, *Informationen* aus den unterschiedlichsten Quellen *zusammenzutragen und zu beurteilen*.
- Die Lernenden *integrieren* Ideen aus unterschiedlichen Fachbereichen.
- Die Menschen setzen je nach Bedarf *unterschiedliche Lernstrategien* ein.
- Die Lerntätigkeit ist auf *reale Probleme* fokussiert.
- Der *Lernprozess ist ebenso wichtig wie der Inhalt*.



# Candy und Crebert zum lebenslangen Lernen

- Wissbegierigkeit, Freude am Lernen, Neugierde, kritischer Geist
- "Helikopter-Sicht", Sinn für die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Fachbereichen
- Informationskundigkeit: Fähigkeit, verschiedene Informationsquellen zu finden, zu verwerten, zu entschlüsseln, zu beurteilen, zu verwalten und zu nutzen.
- "Vertieftes" Lernen, welches sich auch auf andere Zusammenhänge übertragen lässt
- "Innerer Drang", welcher auf einer positiven Selbsteinschätzung der Fähigkeit, sich selbst zu organisieren, und einer positiven Einstellung zum Lernen basiert



# Lebenslange Lernfähigkeiten

- Ziele setzen
- Informationen finden
- Eigenverantwortlichkeit und Selbstbeurteilung
- Anpassungsfähige Lernstrategien
- Integration
- "Helikopter-Sicht"
- Anwenden von Kenntnissen und Fähigkeiten
  - kritisches Denken, Analyse, Synthese
  - vertieftes Lernen



# Lernansätze

## ANSATZ

**VERTIEFT**  
("Sinnorientiert")

**OBERFLÄCH-LICH**  
("Auf simples  
Reproduzieren  
orientiert")

## MOTIVATION

Lernen aus eigenem  
Antrieb: Interesse  
am Lernen um des  
Lernens willen

Fremdbestimmt:  
Angst vor dem  
Versagen

## PROZESSE

Kombiniert neue Ideen  
mit bestehendem  
Wissen, eigenen  
Erfahrungen

Auswendiglernen nach  
Lehrplan

# Faktoren, die das vertiefte Lernen fördern

- 📄 **Gute Lehrkräfte:** Das Lehrpersonal ist gut vorbereitet und strahlt Zuversicht aus.
- 📄 **Offenheit:** Lehrpersonal ist freundlich, flexibel, hilfsbereit
- 📄 **Freiheit beim Lernen:** Die Lernenden können selbst wählen, was sie lernen möchten.
- 📄 **Klare Ziele und Normen:** Beurteilungskriterien und Erwartungen sind klar definiert.
- 📄 **Berufliche Relevanz:** Die Kurse werden als relevant für die eigene Arbeit empfunden.
- 📄 **Zwischenmenschliches Klima:** gute Beziehungen zwischen Lernenden, Lehrpersonal (sozial und arbeitsbezogen)
- ⌚ **Arbeitsbelastung:** zu hohe Anforderungen, permanente Rechenschaftspflicht
- ⌚ **Formelle Lehrmethoden:** Auffassung, dass formelle Kurse im Klassenzimmer (im Gegensatz zum Selbststudium) die wichtigste Form des Lernens seien.





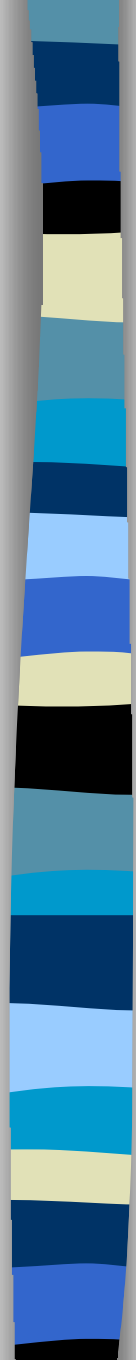
# Messung der Lerntätigkeit am Arbeitsplatz

- *Fragebogen zum Lernverhalten*
  - Vertiefter Ansatz
  - Oberflächlich-rationaler Ansatz
  - Oberflächlich-unorganisierter Ansatz
- *Fragebogen zum Arbeitsklima*
  - Gute Betreuung
  - Wahlfreiheit/Unabhängigkeit
  - Arbeitsbelastung



# Zusammenhang zwischen Arbeitsklima und Lernansatz

- VERTIEFTER ANSATZ korreliert mit einer hohen Wahlfreiheit und guter Betreuung
- OBERFLÄCHLICH-RATIONALER ANSATZ korreliert mit einer geringen Wahlfreiheit
- OBERFLÄCHLICH-UNORGANISierter ANSATZ korreliert mit geringer Wahlfreiheit, schlechter Betreuung und hoher Arbeitsbelastung



# Lebenslanges, lebensumspannendes Lernen: Kriterien für die Lehrtätigkeit

- Planung für das Lernen
- Formative Beurteilung
- Aktives Lernen
- Informelle und formelle Umgebungen
- Lernen von und mit Kollegen
- Integration
- Vielfalt der Lernstrategien
- Bezug zu realen Problemen
- Lernprozess und Inhalt
- Selbsteinschätzung aufgrund von realitätsbezogenen Kriterien



# Lebenslanges Lernen: Organisatorische Kriterien

- Breite Beteiligung an Schulung und Weiterbildung
- Integration von berufsbezogener Schulung und Allgemeinbildung
- Flexibilität in Bezug auf Inhalte und Organisation der Bildungspfade
- Anerkennung von Lebenserfahrungen
- Verbindungen zwischen Schule und Arbeit
- Vielseitigkeit bei der Wahl / Definition des Lehrpersonals
- Raum für das Selbststudium
- Beratung in Bezug auf die Lernmethoden



# Planung für das lebenslange Lernen

- **Beratung und Konsens über die zugrunde liegenden Ziele und Grundsätze**
- **Bedingungen für Veränderungen sind u.a.**
  - Beteiligung der wichtigsten Stakeholder, einschliesslich der Mitarbeiter
  - Leadership
  - Anpassung von Zielen, Strategien, Belohnungen
  - Ressourcen
  - Überwachung und Kommunikation
- **Strategien für Veränderungen**
  - Institutionelle Transformation
  - Demonstrationsprojekte
  - Abteilungsbasierte Veränderungen
  - Implementierung über einzelne Mitarbeiter