



Wie lange ist der Nil?

Oder: Das Unwissen vom Nichtwissen als Hürde bei der mediengestützten kooperativen Selbstqualifizierung.

Oder: Das Nichtwissen um das Nichtwissen bei der medienunterstützten Selbstqualifizierung.

Oder: Lernen mit Multimedia und das Problem, Nichtwissen nicht wahrnehmen zu können

Oder: Von der Notwendigkeit, Nichtwissen wahrzunehmen, um Lernprozesse zu induzieren.

Na - wie lautet Ihre Antwort auf die Frage?

Vielleicht wissen Sie nicht, wie lange der Nil ist - aber Sie werden durch die Frage inspiriert, irgendwo nachzuschlagen, vielleicht in einem Lexikon, oder in einem Hausatlas, oder in einer Länderbeschreibung, oder in einer Lexikothek, oder Sie gehen ins Internet, oder fragen an beim ägyptischen Konsulat und bei der UNO, vielleicht rufen Sie auch Ihren Lehrer an oder einen „hochintelligenten“ Menschen aus ihrer Nachbarschaft oder in Ihrem Verein, vielleicht fragen Sie auch Ihre Kolleginnen oder Kollegen, Ihre Familienangehörigen, vielleicht schlagen Sie auch nach in Ihrem Zettelkasten oder Sie gehen ins Reisebüro, um durch eine Reise die Länge des Nils selbst festzustellen, oder Sie messen auf einer Landkarte die Länge des Nils und berechnen mit Hilfe des Maßstabs in etwa die Länge, oder was tun Sie sonst? Wieso tun Sie das erst jetzt? Jetzt, wo die Antwort fehlt?¹

Vielleicht wissen (oder wußten) Sie die Länge des Nils, sind aber spontan nicht in der Lage, eine genaue Antwort zu geben, d.h. eine Antwort, die mit irgendeiner anderen Datenquelle identisch ist oder nach irgendeinem akzeptierten Berechnungsmodus berechnet wurde und deshalb als „genau“ gilt.

Wieso wußten Sie nicht, daß Sie nicht wußten, wie lange der Nil ist? Wieso bemerken Sie das erst jetzt? Wieso haben Sie nicht bemerkt, daß Sie ständig ausgewichen sind, wenn man sich in einem Gespräch das Thema auch nur im Entferntesten das Thema „Afrika“ und „Ägypten“ zuwendete? Ahnten oder „wußten“ Sie als doch, daß Sie nicht wußten, wie lange der Nil ist und haben deshalb alles sehr schlaue eingefädelt, daß Sie möglichst niemals mit dieser Frage konfrontiert werden? Jetzt, durch die direkte Frage: „Wie lange ist der Nil?“ können Sie nicht mehr ausweichen: Sie fühlen sich konfrontiert, bedrängt, unwissend, unsicher und übertünchen dies mit schroffer Zurückweisung der Frage oder des Fragenden, verlegenem oder schrillum Lachen oder höflichem Lächeln, Weitergabe der Frage oder mit einer rhetorischen Meisterleistung, mit welcher so oft Politiker präzise Fragen nicht beantworten.

Was bedeutet Ihr Nichtwissen um die Länge des Nils für Sie und Ihr Unternehmen? Kann dies Ihren Job oder Ihr Ansehen kosten? Kann eine ungenaue Antwort oder keine Antwort zu Betriebsstörungen, Auftragsausfällen, höheren Kosten, Schadensersatz oder Beziehungsstörungen führen?

¹ Natürlich tun Sie nichts von alledem, wenn Ihnen die Länge des Nils wirklich schnuppe ist.



Die Fragen und einige deren wichtigen Hintergründe werden mit dem Fokus auf der medienunterstützten kooperativen Selbstqualifizierung nachfolgend erläutert.



Wer bestimmt, was relevantes Wissen ist? Oder: Ist die „Länge des Nils“ relevantes Wissen?

Zu Zeiten, als unter Lehren und Lernen etwas verstanden wurde, das die „Älteren“ den „Jüngeren“ oder die „Erfahreneren“ den „Anfängern“ zu vermitteln hatte, war die Frage nach dem relevanten Wissen einfach zu beantworten: Relevant war, was die „Lehrer“² für wichtig, d.h. relevant hielten. Die Lernenden³ mußten sich dieses Wissen aneignen und es wurde (und wird auch heute noch) kritisch benotet, ob der Lernende in der Lage ist, das sich so angeeignete Wissen zu reproduzieren (dies nennt man dann meist „Prüfungen“, „Tests“, „Klausuren“ oder anders, wobei stets die „Meßlatte“ des Lehrers darüber bestimmt, in welchem Maße er das vermittelte Wissen oder die vermittelten Fähigkeiten in den Ergebnissen wiedererkennt.). Jeder weiß, daß in den Zeugnissen nur die Noten stehen, die aber keinerlei Anhaltspunkte dafür geben, ob das Benotete tatsächlich in anderen als den Kontexten der Bildungseinrichtungen irgendeine Relevanz habe.

Was relevant ist, kann - obwohl es sich um die gleiche Sache handelt - völlig unterschiedlich sein:

- in der persönlichen Welt des Lernenden
- in der virtuellen Welt der Medien
- in der sozialen Welt des Lerngeschehens
- in der Arbeitswelt
- in der Welt der Austauschbeziehungen zwischen Organisation und Umwelt
- in der realen Welt per se.

Ein Beispiel:

In der persönlichen Welt des Lernenden kann die „Länge des Nils“ völlig irrelevant sein. Es interessiert den Lernenden nicht im Geringsten.

In der virtuellen Welt der Medien kann die „Länge des Nils“ ein „beliebtes“ Motiv sein, daß immer und immer wieder auftaucht, abgefragt, in die unterschiedlichsten Informationen eingebunden oder aus den unterschiedlichsten Kontexten immer wieder darauf verwiesen wird. Es würde demnach also schwierig sein, dem Datum „Länge des Nils“ auszuweichen. (Wenn jedoch „kein persönliches Interesse“ an diesem Datum besteht, wird es als solches kaum wahrgenommen und deshalb auch kaum wiedererinnert.)

In der sozialen Welt des Lerngeschehens kann die „Länge des Nils“ als ein Datum unter Tausenden untergehen. Wenn der Lehrer dieses Datum nicht prüfungsrelevant macht (also dadurch eine gewisse Aufmerksamkeit und damit erhöhte Wahrnehmungsbereitschaft erzwingt) und/oder das persönliche Interesse fehlt, geht „die Information unter“.

Ob in der Arbeitswelt die „Länge des Nils“ eine relevante Information ist, die von den Mitarbeitern beachtet und berücksichtigt werden muß, entscheidet die Art und Weise der Aufgaben. Das Wissen „fehlt“ dann, wenn der Mitarbeiter in einer aktuellen Situation nicht in der Lage ist, das geforderte Wissen zu reproduzieren und/oder in adäquate Handlungen umzusetzen. Dies muß allerdings nicht auf tatsächliches „Nichtwissen“ des Mitarbeiters zurückzuführen sein, sondern kann ebenso auf mangelnde Übung, Lustlosigkeit oder Gleichgültigkeit, „Nicht-Zuständigkeit“, oder anderes zurückzuführen sein.

² Hier synonym für Referent, Dozent, Meister, Instruktor, Trainer, Coach, Ausbilder, usw. verwendet.

³ Hier synonym für Schüler, Auszubildende, Trainees, Seminarteilnehmer, usw.



In der Welt der Austauschbeziehungen zwischen der Organisation, welcher der Mitarbeiter angehört, und den Kunden kann das Datum „Länge des Nils“ dann eine entscheidende Rolle spielen, wenn dieses Datum zur Grundlage von Vereinbarungen und Verträgen gemacht wird. „Weiß“ der Mitarbeiter die tatsächliche Länge des Nils nicht, so kann die Akzeptanz des Datums, welches er vom Kunden übernimmt, zu mehr oder weniger großen Risiken und Folgeschäden führen. Überprüft er ein eigenes, vom Kunden abweichendes Datum über die Länge des Nils nicht, kann dies unter Umständen als grobe Fahrlässigkeit ausgelegt werden.

In der realen Welt ist das Datum „Länge des Nils“ kein Faktum. „Länge“ ist ein Maßstab der Spezies Mensch. Die Länge des Nils ist ein Datum, das in Bezug zu anderen Meßgrößen (wie z.B. Reisegeschwindigkeit) wie lange eine Reise von der Quelle bis zum Delta voraussichtlich dauern wird.

Natürlich können Sie die Relevanzen innerhalb der einzelnen Welten auch ganz anders sehen. Experimentieren nützt.

Die Frage, welches Wissen relevant ist, kann immer nur dann beantwortet werden, wenn der Kontext des Wissens bekannt ist. Nur innerhalb eines Kontextes (eines Bezugsrahmens) macht ein Datum einen „Sinn“. Jeder weiß, daß Sinnbezüge leichter zu lernen und wiederzuerinnern sind als nackte, unemotionelle Fakten.

Wer bestimmt den Lernbedarf?

Oder: Weshalb das Wissen um die Länge des Nils kein einziges Problem löst

Nehmen wir einmal an, daß das Wissen um die Länge des Nils ein relevantes Wissen sei, das zu verbreiten wäre und in irgendeiner Form den Lernenden zu vermitteln sei, wobei an dieser Stelle die Art und Weise der Vermittlung noch ausgespart bleiben kann. Wenden wir uns erst einmal dem qualitativen Lernbedarf zu: Nehmen wir auch an, daß das Wissen um die Länge des Nils ein nützliches Wissen sei.⁴

Qualitativer Lernbedarf

Oder: Was ist der Unterschied oder Wissensvorsprung, der beseitigt werden soll?

a) Taxonomie der Lernziele

Oder: Was ist ein notwendiger und ausreichender Lernerfolg?

Handelt es sich bei der „Länge des Nils“ um etwas,

- das als kognitives Lernziel zu bezeichnen sei, weil es nur „reines Faktenwissen“ ist? Oder
- das als affektives Lernziel einzustufen ist, weil sich ein Lernwiderstand gegen das Faktum richtet („Faktenlernen ist doof“)? Oder
- das als psychomotorisches Lernziel zu behandeln ist, weil es notwendig ist, die „Länge des Nils“ bei allen Vorlagen nachzumessen? Oder

⁴ Unter nützlichem Wissen in einem betrieblichen Kontext wird ein Wissen verstanden, welches in direkt oder indirekt z.B. zur Arbeitsmenge, Arbeitsqualität oder zum Leistungsklima beiträgt.



- als soziales Lernziel, weil es innerhalb der Organisation oder zwischen den Kollegen einer „Spielregel“ bedarf, daß die „Länge des Nils“ überhaupt bei den Entscheidungen berücksichtigt wird? Oder
- als sensitives Lernziel, weil es darauf ankommt, ein Gespür dafür zu entwickeln, wann das Datum „Länge des Nils“ für das Handeln und Entscheiden eine Rolle spielt - und wann nicht? Oder
- als systemisches Lernziel, weil es darauf ankommt, die Muster und Wechselbeziehungen des Datums „Länge des Nils“ im Verhältnis zu anderen Kontexten und Parametern zu erkennen und gegebenenfalls zu gestalten. Oder
- als ein Suchverhalten-Lernziel, weil es darauf ankommt, beim Auftauchen der „Länge des Nils“ die „richtigen“ Fragen zu stellen und in den verfügbaren Informationsmedien rasch die richtigen Antworten zu finden.⁵

Die einzelnen Stufen können wiederum in unterschiedliche Lerntiefen gegliedert werden. Es ist leicht einzusehen, daß die Lehr- und Lernstrategie sich nicht nur zwischen den jeweils zu erreichenden Lerntiefen der einzelnen Stufen, sondern insbesondere *zwischen* den einzelnen Stufen erheblich unterscheiden muß.

b) Taxonomie der Notwendigkeit der Erreichung der Lernziele Oder: Wer oder was bestimmt, was wie notwendig ist?

Handelt es sich bei den Lernzielen um Lernziele,

- bei welchen bei jedem einzelnen Lernenden sichergestellt sein muß, daß er sie erreicht hat? (D.h. jeder muß „im Schlaf“ sagen können, wie lange der Nil ist.) Oder
- bei welchen es ausreicht, daß einzelne Lernende die Lernziele erreichen und diese den anderen als Informanten (Multiplikatoren des Wissens) zur Verfügung stehen? (D.h. ein paar wissen um die Länge des Nils, die anderen wissen, daß diese es wissen.) Oder
- bei welchen es ausreicht, daß Alle oder Einzelne wissen, wie sie gegebenenfalls das Datum „Länge des Nils“ schnell und valide in Erfahrung bringen? (D.h. Alle oder Einzelne wissen, WO und WIE die aktuelle Information zu erhalten ist.) Oder
- bei welchen es darauf ankommt, in eine umfassendere Analyse und Bewertung der jeweils aktuellen Situation einzutreten, sobald das Datum „Länge des Nils“ auftaucht? (D.h. Alle oder Einzelne entwickeln situationsangemessene Bewertungen der „Länge des Nils“, und richten ihr Handeln und Entscheiden danach aus.) Oder
- bei welchen es auf die Wahrnehmung ankommt, welche Rolle das Datum „Länge des Nils“ im jeweiligen Kontext spielt, wobei unter Umständen auch das „Es kommt nicht vor“ wahrgenommen werden müßte. (D.h. Alle oder Einzelne prüfen das Datum „Länge des Nils“ ständig in den jeweiligen Situationen ab.)
- bei welchen es die Fähigkeit zu stärken gilt, in neuen, fremden oder unbequemen Situationen handlungs- und entscheidungsfähig zu werden oder zu bleiben (D.h. durch Selbstorganisation schnell das erforderliche und verfügbare Know-How zu ermitteln und nutzbar zu machen)?

⁵ Die „kognitiven, affektiven und psychomotorischen“ Lernziele sind klassische Taxonomien für das individuelle Lernen, die sozialen, sensitiven, systemischen und Suchverhalten-Lernziele sind Taxonomien für Lernen, die über das individuelle Lernen hinausgehen.



Natürlich erscheint jedes erkannte Lernziel als „notwendig“ und dort, wo es eine Rolle spielt, auch dringlich. Es wird die Aufgabe der Lehr- und Lernstrategie sein, die richtige Mischung aus Umfang und Tiefe des Lernstoffes, sowie den richtigen Lernzeitpunkten und Lernorten zu finden.

c) Taxonomie der Lernorte

Oder: Wo soll das Lernen stattfinden?

Unter Lernorten werden die Lokalitäten verstanden, an welchen die Vermittlung des Wissens geschieht bzw. geschehen soll.

Wo soll das Wissen vermittelt werden?

- im Labor, Schulungsraum, Vorlesungsraum, Sprachlabor, Lehrwerkstatt, Übungsraum?
- in einer Beratung, einem Expertengespräch?
- innerhalb eines Workshops, eines Symposiums?
- auf einem Kongreß, einer Tagung, einem Kolloquium?
- zu Hause?
- in Arbeitsbesprechungen, Analyse- und Diagnosebesprechungen?
- in Projektgruppensitzungen, Reflexionen, Auswertungen?
- am Arbeitsplatz?
- unmittelbar dort, wo immer das Wissen eine Rolle spielt?

d) Taxonomie der Lernzeitpunkte und der Lernbereitschaft

Oder: Wann ist der Lernzeitpunkt günstig?

Beim Lernzeitpunkt handelt es sich um die Zeit, zu welcher der Lernende sich mit dem „Stoff“ so auseinandersetzt, daß er ihn versteht, akzeptiert, in „seine Welt“ integriert oder genau dies wissentlich und vorsätzlich ablehnt.⁶ Der Lernzeitpunkt kann

- vorgeplant, klar geregelt sein (wie z.B. bei Kursen, Seminaren, Workshops, Curricula usw.). Mit der Anmeldung ist eine „offizielle“ Lernbereitschaft bereits dokumentiert.
- situativ organisiert werden (wie z.B. in Projektgruppen, Qualitätszirkeln, Reflektionen, bei Aufgaben mit Neuerungswert usw.) Durch die Zugehörigkeit zu den Gruppen und durch die Teilnahme an den Sitzungen ist eine grundsätzliche Bereitschaft anzunehmen, sich den Fragen und Lernaufgaben zu stellen.
- beliebig und zufällig sein (z.B. als „Pausenfüller“, Unterhaltung bei der Reise, Zuhörer oder Teilnehmer von spontanen Gruppen und Diskussionen). Das Lernen ist meistens selbstmotiviert.
- erzwungen werden (z.B. wenn das Problem akut und unaufschiebbar auf dem Tisch liegt und „sofort“ gelöst werden muß). Die Lernbereitschaft kann manchmal erst wieder einstellen, wenn Wut, Ohnmacht, Frust und Unlust wieder abgeklungen sind.

Die „Rüstzeiten“ für das Lernen sind dabei sehr unterschiedlich:

- auf ein Seminar.... wird man eingeladen und kann sich innerlich auf die Themen, den Prozeß und die Dynamik einstellen,

⁶ Vielleicht, weil er durch die Auseinandersetzung mit dem „Stoff“ erkannt hat, daß „seine“ Lösung bereits die bessere ist oder er eine noch bessere Alternative entdeckt hat.



- in Projektgruppen.... kann der „Lernbedarf“ durch Sammlung der Tagesordnungspunkte, durch Strukturierungen, Vereinbarungen und Organisation gegliedert und bearbeitbar gemacht werden,
- beim Lernen „in der Freizeit“ oder in „Zwischenzeiten“ kann der Lehrstoff meist frei nach dem eigenen Gusto gewählt werden,
- wenn das Problem auf dem Tisch liegt, bestehen diese Freiheiten meist nicht mehr (zumindest scheint es den meisten so).

e) Taxonomie der Lernanlässe

Oder: Wann bzw. in welchem Zusammenhang soll das Lernen stattfinden?

Ein Anlaß zum Lernen kann geschaffen werden

- durch bereits eingetretene, angestrebte oder befürchtete Veränderungen aller Art, die „von außen“ auf die Organisation, die Arbeit und die Menschen einwirken,
- durch Störungen, Ärgernisse, Probleme, die immer wieder auftauchen
- durch neue Interessen
- durch den Bedarf an Gehirnjogging, Körper- und Geistestraining (Fitness).

f) Durch wen sollte das Wissen vermittelt werden?

Oder: Durch wen kann, soll oder muß das Wissen vermittelt werden?

- durch einen Lehrer, Trainer, Experte, Referenten, Dozenten, Berater?
- durch einen Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Projektgruppenmitglied?
- durch ein Print-Medium (Betriebsanleitung, Beschreibung, Anweisung, Regelung, Handbuch, Nachschlagewerk, Handzettel, Merkzettel, Aufkleber am betreffenden Objekt, Symbolen, Pictogramme)?
- durch ein elektronisches Medium (CBT, Datenbank, Infothek, Hilfe-Dokument, Internet-Suche, Bibliothek, Videothek, Audiothek, usw.)?
- durch ein interaktives Medium (Chat im Internet, Forum im Internet, Hotline, Tele-Coaching, usw.)
- durch kooperative Selbstqualifizierung (Qualitätszirkel, Lerngruppen, kollegiale Beratung und Supervision, Prozeß- und Fehleranalysen, usw.)

g) Wann soll das Wissen vermittelt werden?

Oder: Wann wird für Lernen Zeit und Raum gegeben?

- dann, wenn es als Wissens-baustein/Modul aufbereitet ist (also z.B. nachdem das Lehr- und Lernkonzept erstellt ist),
- dann, wenn es eine formale Lernorganisation vorsieht und zuläßt (also z.B. für Person A im Seminar vom 31.01.-1.02., für Person B im Seminar vom 5.10.-6.10.),
- dann, wenn die Unwissenheit erkannt wurde (also z.B. unmittelbar nach der Aufdeckung von Fehlern, Störungen, Reklamationen usw.)
- dann, wenn das Wissen ein Produktivfaktor ist (also unmittelbar dann, wenn es tatsächlich als „Werkzeug“ gebraucht wird, „Lernen on demand“, „Lernen just in time“).

h) Wem soll das Wissen vermittelt werden?



Oder: Wem tut das Wissen „gut“?

- Denjenigen, die es wirklich brauchen?
- Denjenigen, die es an die vermitteln sollen, die es wirklich brauchen?
- Denjenigen, die voraussichtlich gefragt werden, wenn diejenigen, die das Wissen wirklich brauchen, dieses entweder nicht wissen oder unsicher sind?
- Denjenigen, in deren Verantwortung es liegt, daß das „richtige“ Wissen im Leistungsprozeß zur Verfügung steht und eingesetzt wird?
- Denjenigen, die noch in der Nachwuchsentwicklung stehen?

i) Wer sollte der Lernende sein?

Oder: Wo ist die Wirksamkeit des Lernens am größten?

Lernender sollte derjenige sein, für den das Wissen relevant ist oder wird. Wer ist letztlich der Lernende? Ist es

- das Individuum?
- die Gruppe (Arbeitsgruppe, Projektgruppe, Arbeitsteam?)
- die organisatorische Einheit (die Abteilung, der Bereich, das Unternehmen)?
- die sozio-demographische Gruppierung (Führungskraft, Meister, Auszubildende, Fachkraft, Experten, Nachwuchsgruppe, „Ältere“, Frauen, Männer, „alte Hasen“, Neueingetretene usw.)?
- die Organisation (Strukturen, Regeln, Vorschriften, Rituale, Prozesse, Abläufe, Normen, Gewohnheiten, usw.)?
- das System (Selbstverständnis, Rolle, Funktion, Leitbilder, Werte, Beziehungen, Abhängigkeiten, Ressourcen, Kunden, Lieferanten, usw.)?
- der Prozeß, die Dynamik (Abläufe, Schnittstellen, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Regelung, Steuerung, Führungsprozeß)?⁷

j) Wie soll das Wissen vermittelt werden?

Oder: Wie kann Lernen mit anderen Informations- und Kommunikationsvorgängen verbunden werden?

Kann und soll das Wissen vermittelt werden

- durch individuelles Lernen (Selbststudium, Fernstudium)?
- durch kooperatives Lernen (in Gruppen, Netzwerken, Interessengemeinschaften)?
- durch Führung und Anleitung?
- durch Beratung und Praxisbegleitung?
- durch Kontrolle und Supervision?
- durch Auswertung und Reflexion?
- durch Versuch und Irrtum, Experimente?
- durch Simulationen, Demonstrationen?
- durch authentische Anschauungen, Erfahrungen, Erlebnisse?

k) Was ist Lernerfolg?

Oder: Wann war das Lernen „nützlich“?

Woran würde ein Dritter oder Außenstehender bemerken, daß die Vermittlung des Wissens gelungen ist?

⁷ Wenn die Lernenden „die Organisation, das System oder der Prozeß“ sind, sind die Grenzen des individuellen Lernens überschritten und Lehr- und Lernmethoden erforderlich, die das „Organisationslernen“ unterstützen.



- am Handeln und Verhalten des Individuums in einer realen Situation, in der das vermittelte Wissen eine Rolle spielt?
- am Umgang der handelnden Personen miteinander?
- am Klima und der Art und Weise der Kommunikation, Information und Zusammenarbeit?
- am Arbeitsergebnis? an der Arbeitsmenge? an der Arbeitsqualität? am Ressourcenverbrauch?
- am Zeitaufwand für die Informationsbeschaffung?
- an der Reproduzierbarkeit des Wissens auf Abfrage, Impuls?
- an der Art und Weise der Anwendung des Wissens auf andere als die vermittelten Situationen?

l) Wie wird das Vorwissen aktiviert?

Oder: Darf man auch etwas können, was man nicht ausdrücklich „gelernt“ hat?

Wo haben die Lernenden bereits ähnliche Erfahrungen gemacht?

Sind diese Erfahrungen für das zu Vermittelnde nützlich oder störend?

Wird das Vorwissen (und evt. Falschwissen) aktiviert und überprüft durch

- Konfrontation
- Gelegenheit zum Üben
- Auseinandersetzung
- Übungsaufgaben
- Brainstorming
- Simulationen, Fallbeispiele
- Praxisberichte
- Stoffarbeitung und „Test“

Wie wird das Vorwissen in den Lernprozeß integriert?

- gar nicht
- durch Lernangebote nur dann, wenn das Vorwissen und die situative Kreativität nicht zu einer Lösung ausreicht?
- selektiv und hinterfragend
- assoziativ oder dissoziativ (Ähnlichkeiten und Unterschiede)

Reicht das Vorwissen aus, um die Lehr- und Lernmethoden überhaupt einsetzbar zu machen?

(Wer nicht lesen und schreiben kann, wird auch kein CBT-Programm bearbeiten können, Wer eine bestimmte Sprache nicht spricht, wird Lehrmaterial in dieser Sprache nicht angemessen nutzen.)

Was geschieht, wenn das Vorwissen „nur“ Falschwissen oder überholt, aber beliebt ist?

m) Wie wird das Lernen zu lernen unterstützt?

Oder: Wie wird das „Neue“ handlungsrelevant?

Jede Lernchance kann auch als eine Möglichkeit genutzt werden, die Fähigkeit für das „Lernen lernen“ zu festigen und weiter auszubauen. Da die Menge des Wissens, welches „eigentlich“ zu vermitteln sei, immer schneller wächst als die Möglichkeiten, es zu vermitteln, müssen Bildungsverantwortliche jede Gelegenheit nutzen, das



„Lernen lernen“ zu unterstützen. Jeder hat seine individuellen Muster und Strategien entwickelt, wie er lernt: Häufige Lerntypen:

- Lernen durch (selbst-)Tun, Experimentieren, Anwenden, Ausprobieren,
- Lernen durch Ansehen, Betrachten, Vergleichen, Lesen, (Visuelles Lernen)
- Lernen durch Hören, Erklären, Anleiten, Beraten, Diskutieren, Streiten (auditives Lernen)
- Lernen an Modellen, Vorbildern, Autoritäten (Lernen durch Anpassung und Nachahmung)
- Kreatives Lernen (Lernen durch Versuch und Irrtum, Über-Lernen, Assoziationen)
- Lernen durch Gemeinschaftserlebnis, Gruppenarbeit, Team (Lernen durch soziale Verbundenheit)
- Lernen durch Avocato diaboli spielen, Ablehnung, Widerstand, Kritik, Besserwisserei, Ablehnung, usw.

(Man muß sich mit einem Thema schon sehr gründlich auseinandergesetzt (und damit gelernt) haben, bevor man wirklich als ernsthafter Gegner auftreten kann!).

Die Vorlieben, wie Jemand lernt, wechseln von Zeit zu Zeit.

o) Wie ist die Lernmotivation?

Oder: Niemand hat Zugang zu den Gehirnzellen außer die Person selbst

Nur wenige haben die Gelassenheit des Sokrates, der „wußte, daß er nichts wußte“. Die meisten fühlen sich unwohl, wenn sie von Dritten auf ihr unzureichendes Wissen und Können aufmerksam gemacht werden. Das allseits hochgelobte Feedback sollte stärker auch unter diesem Blickwinkel betrachtet werden. Wenn in einer Situation durch ein Ereignis schlagartig bewußt wird, daß Know-How oder Fähigkeiten fehlen oder nur unzureichend entwickelt sind, führt dies selten zum unvermittelten Lernen. Nahezu jeder probiert es dennoch mit den bisherigen Mitteln, Methoden, Verfahren und/oder Verhaltensweisen- auch wenn er damit scheitert, oder das Werkzeug oder den zu bearbeitenden Gegenstand demoliert. Das Nichtwissen um das Nichtwissen, wie die Situation angemessen bewältigt werden könnte und was hierzu angemessene und nützliche Vorgehensweisen wären, sind die Ursache vieler Fehler (= Hinweise auf das, was gefehlt hat) und Fehlleistungen (= Hinweise auf Leistungen, die gefehlt haben).

Lernen macht dann am meisten Spaß, wenn eine Streßsituation noch nicht besteht und der Lernende aus eigenem Antrieb das angebotene Wissen sich erschließen will. Problem. Wer will aus eigenem Antrieb schon wissen, wie lange der Nil ist?

Oder: Muß der Lernende lernen und wer will dies?

Nichtwissen und Inkompetenz sind innerhalb von Organisationen eine stetig sprudelnde Quelle von Privilegien. Niemand würde verstehen, wenn jemand eine Aufgabe übertragen würde, für die er weder die Qualifikation noch die Erfahrung mitbringt. Aber derjenige, der über entsprechende Qualifikation und Erfahrung verfügt, kann sich der Aufgabe üblicherweise nicht entziehen. Die Beibehaltung und Nichtüberschreitung eines bestimmten Qualifikationsstatus wird in vielen Organisationen auch heute noch streng geregelt und aufrechterhalten. Auf eine „Bildungsmaßnahme gehen zu dürfen“, wird oft noch als Privileg angesehen oder als Incentives oder hat den Status von „Urlaub“.

Will der Lernende lernen?



„Ich gehe doch nicht auf dieses Seminar (und wenn ich muß, dann setze ich mich halt hinein), denn das, was da vermittelt wird, kann ich im privaten überhaupt nicht gebrauchen. Was ich da lerne, ist nur für das Geschäft und für die höheren Anforderungen, die ich anschließend erfüllen soll, bekomme ich keinen Pfennig mehr“. Dies ist ein Originalzitat eines Mitarbeiters, der einem Kollegen versuchte zu erklären, weshalb er an einer Weiterbildung nicht teilnehmen wollte. Eigentlich ist die Lernfähigkeit eines jeden Menschen nahezu unbegrenzt, seine Fähigkeit, die Dummheit vorzuziehen, leider ebenso.

Welche Befriedigung und Anerkennung erhalten die Lernenden?

Lernen ist immer eine Anstrengung. Wer selbst motiviert lernt, hat Freude am Fortschritt und am Gelingen, benötigt vielleicht dennoch während des Lernprozesses Unterstützung und Aufmunterung. Wer weniger zum Lernen motiviert ist, lernt schwerer (wenn überhaupt). Um die Lernmotivation zu mobilisieren werden viele Lernprozesse auch mit Sanktionsandrohungen flankiert in der Hoffnung, daß die Vermeidung der Sanktionen genügend Anreize für eine Lernmotivation beinhaltet. Natürlich können „Noten“, „Zeugnisse“, „Zertifikate“ und „Preise“ für erfolgreiches Lernen vorhandene Lernmotivationen verstärken.

Welche Lernkultur bevorzugen Sie? Welche Lernkultur herrscht in Ihrer Organisation?

p) Über welche Einrichtungen und Hilfsmittel kann im Lernprozeß verfügt werden?

Oder: Welche Voraussetzungen zu schaffen sind

Der/die Lernenden müssen in der Lage sein, die angebotenen Lehr- und Lernmittel zu nutzen und zu dechiffrieren. Es nutzt nichts, eine Video-Animation auf einer Diskette zu haben, wenn vor Ort kein PC vorhanden ist oder mangels Ausstattung die Diskette nicht lesen und wiedergeben kann. Gruppenarbeiten setzen die Möglichkeit voraus, daß Gruppen als solche auch zeitlich und räumlich separiert sich bilden und arbeiten können. Zur Dokumentation und zum Mitschrieb ist Schreibzeug verfügbar zu halten. Wenn Medien eingesetzt werden (Overhead, Pinwand, Flipchart, Dia-Projektor, PC, Video, usw.), müssen die Lernenden auch für das Know-How verfügen, wie diese zu bedienen sind. Verbrauchsmaterial und Verschleißmaterial ist griffbereit zu halten (Viele kennen die Situation: Overhead an - kein Licht.).

q) Welches Ansehen hat Lernen im betrieblichen Kontext?

Oder: Ist Lernen Arbeit?

Wie wird über Leute gedacht, die schon viele Jahre Berufserfahrung haben, nun aber doch noch lernen wollen oder müssen?

Ist Lernen nur etwas für die „Jungen“ und den Nachwuchs?

Darf man Fehler als einen Impuls für Lernen ansehen oder beschränkt man sich auf die Suche nach Schuldigen?

Ist Lernen Arbeit oder Privatvergnügen?

Darf Lernen Spaß machen?

Wird Lernen während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz Zeit und Raum eingeräumt?

Findet Lernen immer nur dann statt, „wenn sonst nichts zu tun ist“?



All diese Fragen führen - je nachdem wie sie beantwortet werden - zu völlig unterschiedlichen Lehr- und Lernstrategien.

Quantitativer Lernbedarf

Oder: Wie groß ist der Unterschied, den es abzubauen gilt?

Der quantitative Lernbedarf kann gegliedert werden in

- Menge des zu vermittelnden Wissens (Was ist insgesamt zu vermitteln)?
- Größe der Zielgruppe (An wie viele Personen, Gruppen, Organisationen)?
- Zeitpunkte bzw. Zeiträume der zweckmäßigen Wissensvermittlung (Wann, d.h. zu welchem Zeitpunkt und wie lange, das heißt in welchem Zeitraum/ in welcher Zeit)?

Probleme beim Lernen mit elektronischen Medien

Oder: Wie Mittel der Vereinfachung an anderer Stelle manches erschweren

Als lehrergestütztes Lernen soll alles Lerngeschehen verstanden werden, an welchem der Lernende während des Lernprozesses räumlich und zeitlich mit einem Lehrer verbunden ist. Dabei sind zu unterscheiden:

- die gleichzeitige Anwesenheit an einem gemeinsamen Lernort
- die Aufenthaltsorte von Lehrer und Lernenden sind getrennt, es besteht via Medien jedoch Kontakt (Telefon oder Video) und Möglichkeit der Interaktion.

Als Lernen mit elektronischen Medien soll alles Lernen verstanden werden, in welchen der Zeitpunkt des Lehrens (d.h. der Erstellung des Lernmediums) unterschiedlich ist vom Zeitpunkt des Lernens. In der Regel ist der Lehrort dem Lernenden so unbekannt wie der Lernort dem Lehrenden.

Viele der heutigen elektronischen Medien sind mehr oder weniger gute Simulationen von Lernprozessen, wie sie möglich sind, wenn Lehrer und Lernende in einen gemeinsamen Prozess verwickelt sind. Die „Lehrer“ werden entweder durch Tutoren, Autoritäten, Comics oder andere Symbole ersetzt, um die Illusion und Suggestion einer Lehrautorität zu vermitteln und aufrecht zu erhalten. Der Lehrstoff ist in der Regel deshalb auch noch „logisch“ gegliedert, wobei die lineare Lehrmethode: vom Grundsätzlichen zum Detail, vom Bekannten zum Neuen - heute noch fast durchgängig aufrechterhalten wird. Die zunehmenden Erfahrungen mit elektronischen Lernmedien lassen die Simulation eines „Lehrers“ in elektronischen Medien immer schwieriger werden, gemeint ist nicht die Darstellung eines „Lehrers“, sondern die Funktion, die ein solcher im Lernprozess erfüllen muß. Routinierte Lerner mit elektronischen Medien lehnen die „Ablenkung“ durch die „Lehrersymbole“ inzwischen bereits ab.

Die lineare Steuerung des Lernprozesses mittels elektronischer Medien, das strikt dem Drehbuch der Autoren folgt, wirkt nur dann motivierend, wenn die Lernlogik der Lernenden entspricht. Auf die Heterogenität und Chaotik des individuellen Lernens können elektronische Medien nicht oder nur insoweit eingehen, als entsprechende Überlegungen bereits in der Konzeption bzw. im Drehbuch



berücksichtigt wurden. Im Klartext heißt dies, daß dasselbe Wissen in völlig unterschiedlicher Aufmachung aufbereitet werden muß, um zumindest die Hauptlertypen zu erreichen. Die Inhalte müssen also in unterschiedlichen Formen dargeboten bzw. abrufbar werden.

Es dürfte unmöglich sein, in einem elektronisches Medium *alles* aufzubereiten, was es zu einem bestimmten Thema zu vermitteln gäbe. Im Gegenteil: Das Wissen, das in elektronische Medien gespeichert wird, ist selektiv, reduziert und bewertet, d.h. die Art und Weise, WIE dieses Wissen zu interpretieren sei, ist als Antwort irgendwo im Medium verborgen. Es bleibt meist intransparent, ob diese Antwort „gültig“ ist und wie zu verfahren sei, wenn die „Ungültigkeit“ oder „Unzweckmäßigkeit“ oder „Unrichtigkeit“ der impliziten oder offenen Antworten offensichtlich wird. Während in einem Unterricht Erfahrungen, die einem zu vermittelnden Wissen entgegenstehen, sofort bearbeitbar und in den weiteren Lernprozeß integrierbar sind, bleiben die elektronischen Medien oft unverändert und transportieren „falsches“ Wissen. Wenn das Vertrauen in die Validität des Wissens in den elektronischen Medien einmal erschüttert ist, ist das gesunde Mißtrauen in ein generelles Mißtrauen übergegangen, was gleichbedeutend ist, daß die Inhalte der elektronischen Medien nicht mehr als relevant eingeschätzt werden und damit als Lehr- und Lernmedium ausscheiden.



Konsequenzen für das Daten- und Informationsmanagement: Oder: Welche Erfolgsfaktoren entscheiden?

- a) Qualität der Nutzung:
 - Qualität der Datenlage (Verdichtung und Aufbereitung der Daten zu Informationen)
 - Mangel im Überfluß (Standards)
 - der Informationsstand - zu verstehen als Relation von tatsächlich vorhandenen Informationen / notwendigen Informationen (Selektion)
 - Erwartungen an Multimediatechnik und Telekommunikation (Akzeptanz)

- b) Qualität der Datenlage:
 - Aktualität der Datenlage (Datenpflege, Häufigkeit von Updates)
 - Verfügbarkeit der Daten (Schnelligkeit und Leichtigkeit der Verfügung, Antwortzeiten)
 - Übermittlungsart - und weise der Übertragung/Zurverfügungstellung
 - Datenversorgung (Anwender/Nutzergerecht)

- c) Qualität der Technik:
 - Einheitliche Systeme (Standardsoftware)
 - Kompatibilität der Systeme (Informationstechnische Architektur)
 - Datensicherheit
 - Datenschutz

- d) Qualität der Information:
 - Visualisierung
 - Präsentation
 - Kommunikation
 - Verständlichkeit

- e) Nutzen:
 - Zeitersparnis
 - Bessere Verfügbarkeit von Daten
 - Weniger Papier
 - Schnellere Entscheidungen



Stuttgart, 03.05.2017

✉ F403 Keßler

☎ 58614

📄 54599

PS:

Der Nil ist 6671 km lang - oder doch nicht?

Bildungsbegriff

Bildungsbedarfserfassung

Lehrstrategie

Lernort

Lernzeitpunkt

Lernbereitschaft

Lernanlaß

Lehrsetting

Lehr/Lernmedium

Wie erzeuge ich „Da war doch was?“

Wie erzeuge ich „Da müsste doch was zu finden sein?“

Wie erzeuge ich Verständnis?