

Christian Roßnagel

Lebensbegleitende Förderung der Kompetenz selbstgesteuerten (beruflichen) Lernens

Im Zuge des demografischen Wandels wächst die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung auch für ältere ArbeitnehmerInnen. Zugleich verlagert sich die Weiterbildung immer mehr von der traditionellen, von den Betrieben organisierten Bildung hin zum informellen Lernen. Ein wichtiges Element informellen Lernens ist das selbstgesteuerte Lernen, welches eine spezifische Lernkompetenz voraussetzt. Bislang jedoch ist fundiertes Wissen über solche Lernkompetenz nur gering verbreitet. Wenig bekannt ist insbesondere über altersabhängige Veränderungen der Lernkompetenz, was die Entwicklung von Maßnahmen zum Aufbau und Erhalt der Lernkompetenz bei älteren ArbeitnehmerInnen erschwert. Vorgestellt wird in diesem Beitrag ein Drei-Ebenen-Modell, in dem altersabhängige Veränderungen der Lernkompetenz differenziert abgebildet werden können. Auf diese Weise lassen sich künftig konkrete Ansatzpunkte für Fördermaßnahmen schaffen.

Gemäß diesem Modell umfasst Lernkompetenz die Ebenen der Lern-, Kontroll- und Selbstregulationsstrategien. Während es bei den Lernstrategien vor allem um konkrete Lerntechniken geht, dienen Kontrollstrategien hauptsächlich der Bewertung des Lernfortschritts und der Korrektur von Fehlern. Mit Hilfe von Selbstregulationsstrategien werden Motivation und Konzentration aufrechterhalten.

Die aktuelle Forschung weist stärkere altersabhängige Unterschiede der Lernkompetenz auf der Kontroll- und Regulationsebene nahe, als auf der Ebene der Lernstrategien. Zwar sind altersabhängige Verluste in kognitiven Fähigkeiten dokumentiert, die aber meist erst nach dem 60. Lebensjahr substantiell werden und zudem durch Erfahrung mehr als kompensiert werden können. Von größerem Einfluss sind motivationale Veränderungen. Zum Beispiel nimmt die subjektive Wichtigkeit extern (z.B. durch

Vorgesetzte) gesteckter Lernziele ab, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Formulierung konkreter Lernziele und die Bewertung von Lernfortschritt und Fehlern. Altersabhängige Unterschiede finden sich auch als Folge sinkender Selbstwirksamkeitsüberzeugungen. Beispielsweise schätzen Ältere die allgemeine Lernfähigkeit und –geschwindigkeit ihrer Altersgruppe geringer ein als Jüngere (Schommer, 1998) und halten Fertigkeiten für weniger leicht veränderbar als Jüngere (Maurer et al., 2003). Das zunehmende Bedürfnis nach Selbstwertschutz wirkt sich auch auf die Wahl der Arbeitsformen aus. So bevorzugen ältere Mitarbeiter zur Verminderung von Selbstwertgefährdungen nicht-interaktive Lernformen (z.B. Fachliteratur) gegenüber dem Erfahrungsaustausch mit jüngeren Kollegen oder computerbasierten Lernformen.

Prof. Dr. Christian Roßnagel

Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development
International University Bremen
College Ring 2
28759 Bremen

Telefon: 04 21 - 20 04 770

Fax: 04 21- 20 04 793

Mail: c.rossnagel@iu-bremen.de