



Berufliche Lernkompetenz jenseits der 40: Neue Ansatzpunkte der Förderung

Christian Stamov Roßnagel

Jacobs University (Bremen)



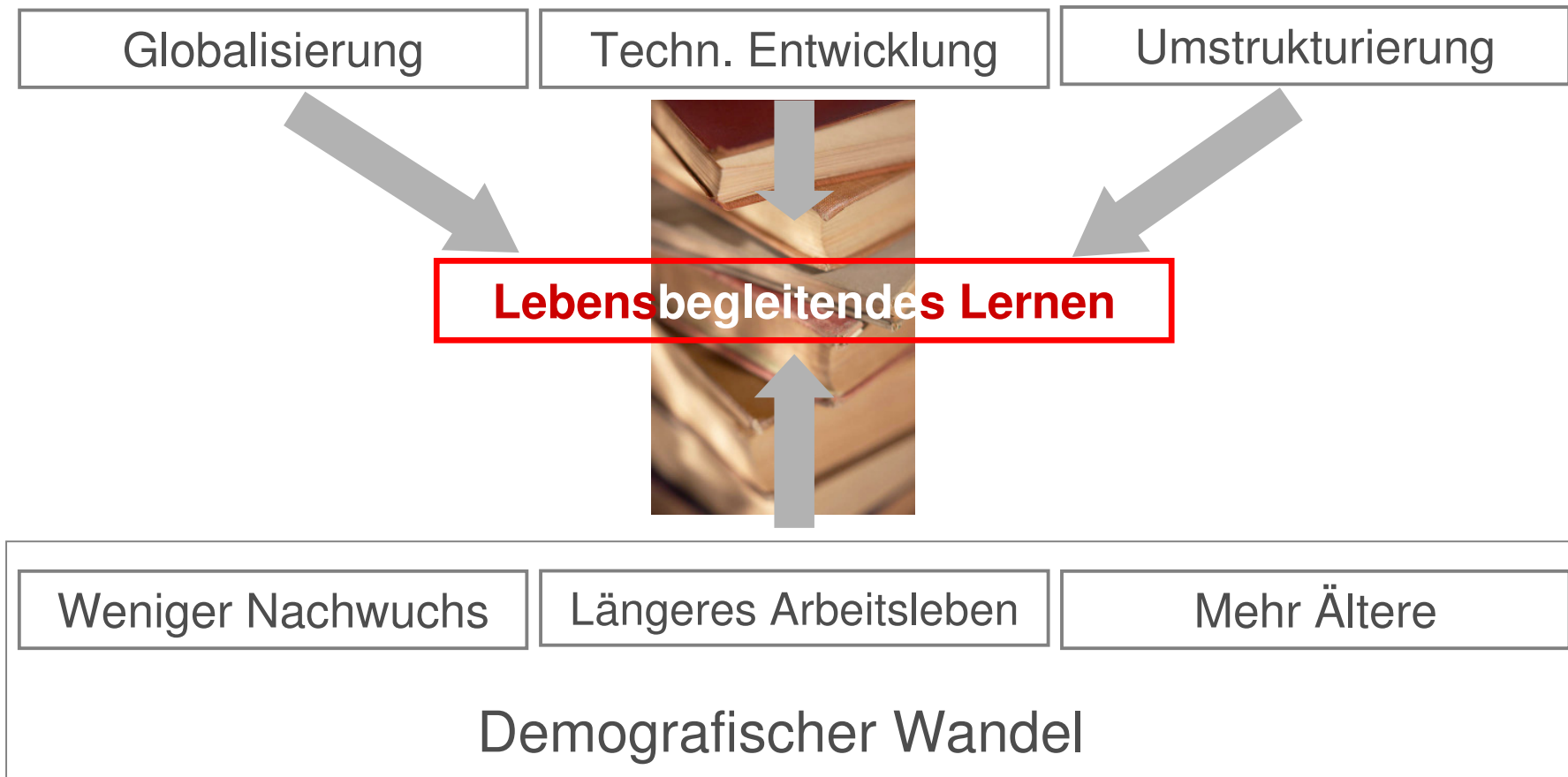
Überblick

- **Lernkompetenz unter der Lupe**
- **Alterseffekte auf die Lernkompetenz**
- **Förderung der Lernkompetenz**



Lernkompetenz unter der Lupe

Die L³-Formel...



Lernkompetenz unter der Lupe

Lebensbegleitendes Lernen



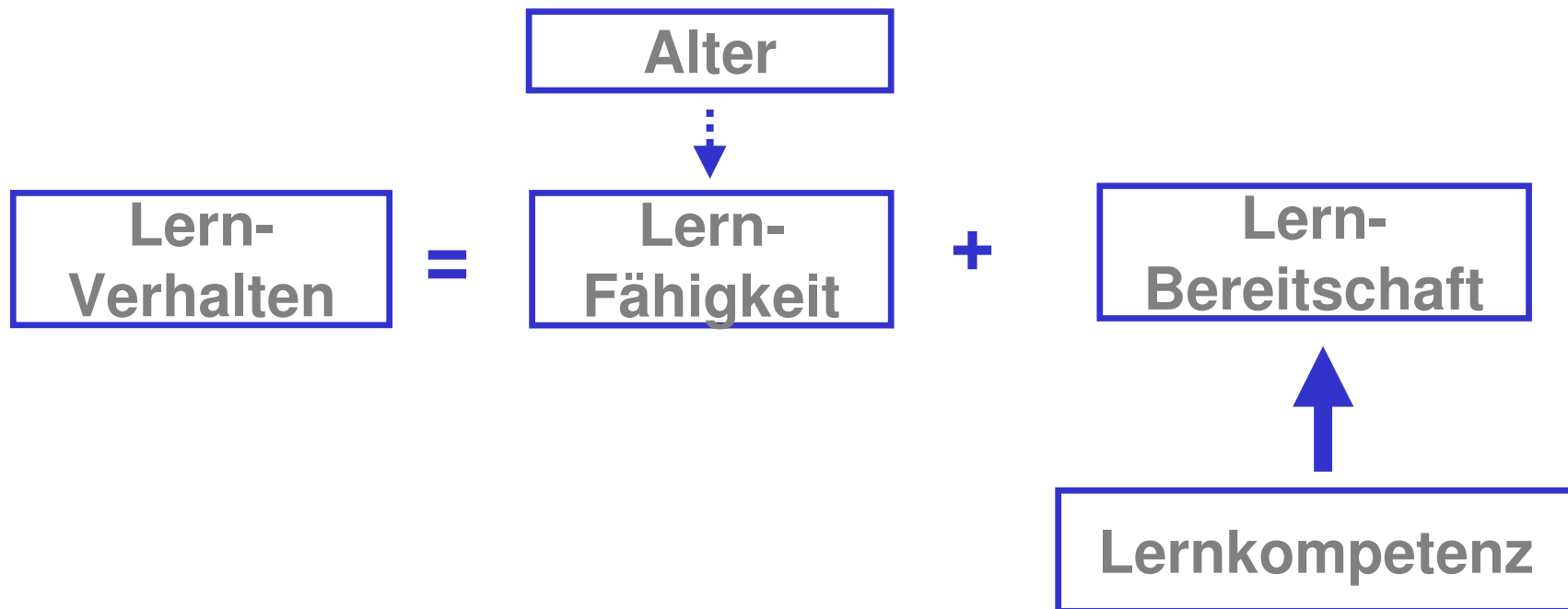
Lernen = Aufbau und Erhaltung der Fertigkeit zur effizienten Bewältigung von Anforderungen

vgl. Hacker und Skell (1993)



Lernkompetenz unter der Lupe

Lernen können kann man auch mit 60, aber lernen wollen will man nicht mehr unbedingt...

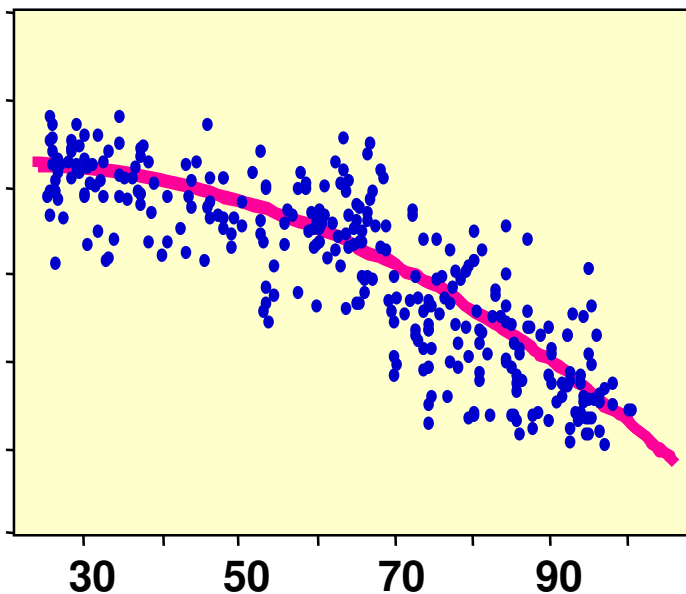


Lernkompetenz unter der Lupe

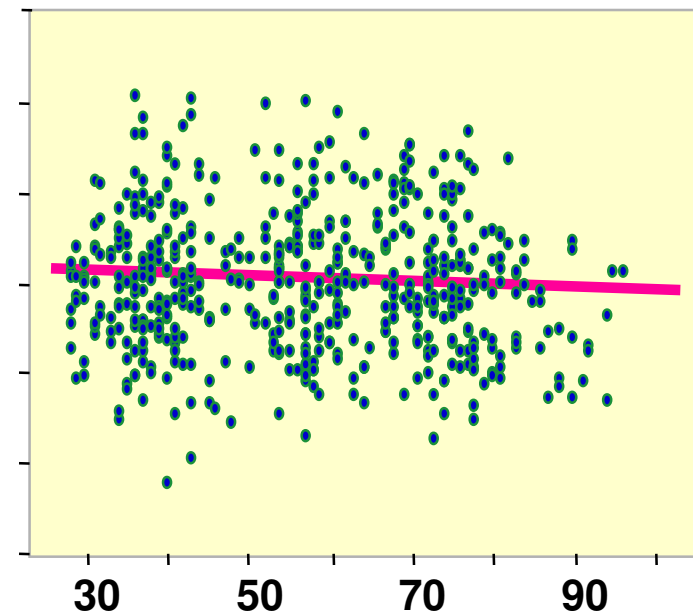
Lernfähigkeit wird durch Altern nicht zwangsläufig gemindert...

... weil Lernen im Labor \neq Lernen im Alltag

Aufnahme neuen Wissens



Erfahrungswissen

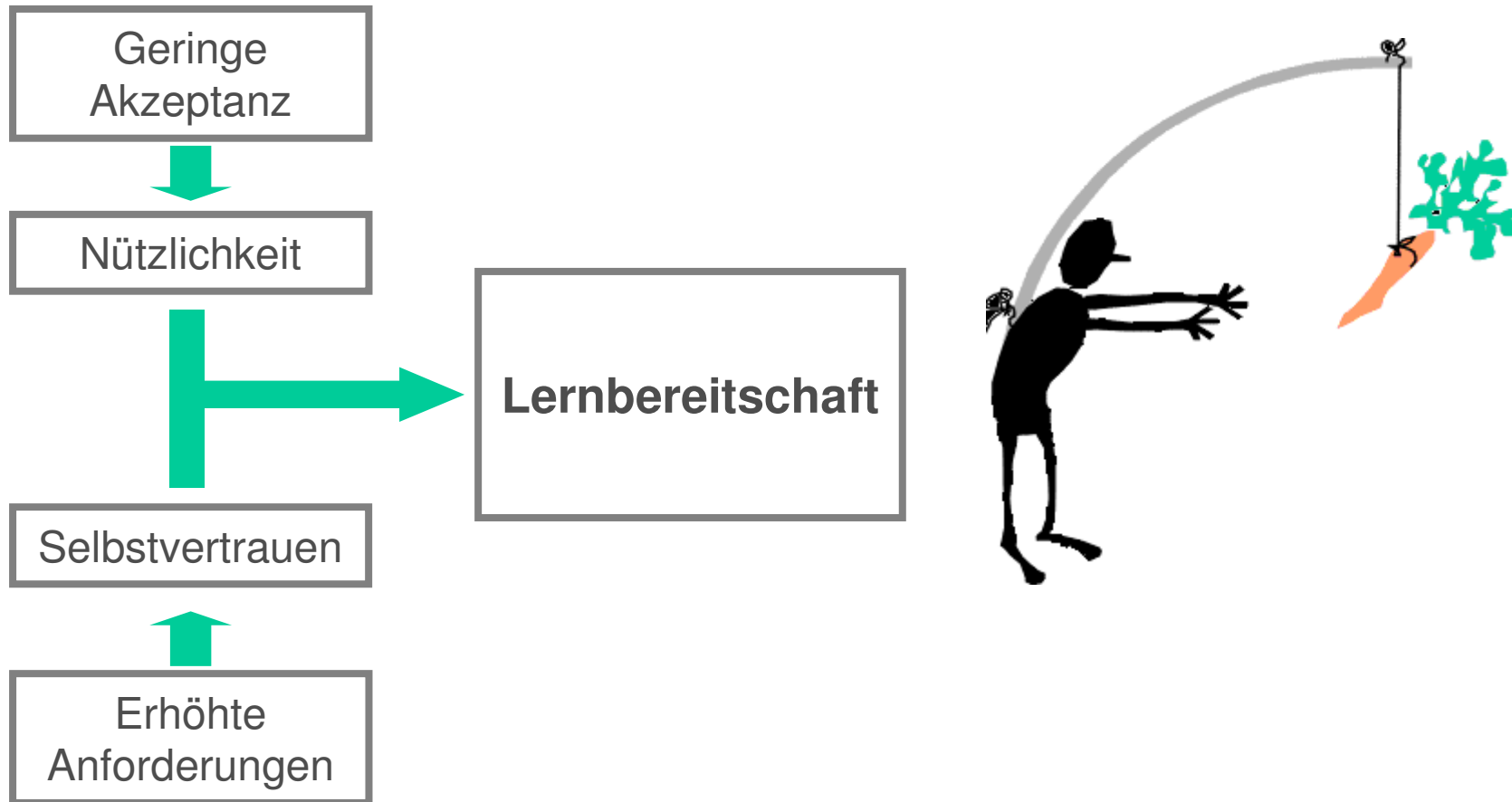


Nach Baltes, Staudinger, & Lindenberger (1998)



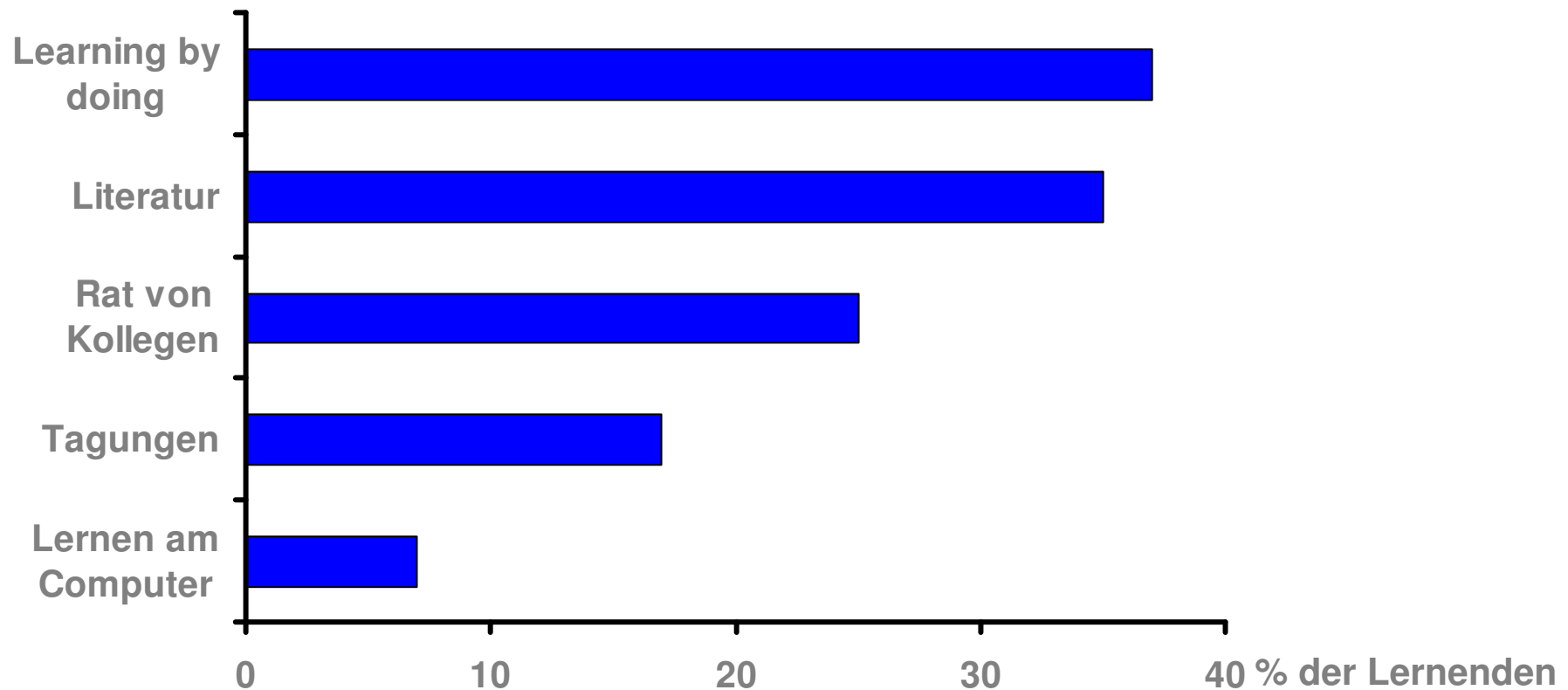
Lernkompetenz unter der Lupe

...Lern**bereitschaft** hingegen durchaus



Lernkompetenz unter der Lupe

Anteil informellen Lernens an beruflicher Weiterbildung wächst (BMBF, 2006)



BMBF, 2006



Lernkompetenz unter der Lupe

- **Informelles Lernen verlangt eine spezifische Lernkompetenz**
(vgl. Weinert, 1999; Mandl & Krause, 2002; van Gog et al., 2004)
- **Um erfolgreich zu lernen, müssen Lernende:**
 - ihren Lernbedarf einschätzen
 - Lernstrategien wählen
 - ihren Lernfortschritt bewerten
 - mit Lernschwierigkeiten umgehen



Lernkompetenz unter der Lupe

- Lernkompetenz umfasst drei Bereiche
- Lernkompetenz hängt vom Lernkontext ab



Überblick

- **Lernkompetenz unter der Lupe**
- **Alterseffekte auf die Lernkompetenz**
- **Förderung der Lernkompetenz**



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- Untersuchungen im Demografie-Netzwerk der Jacobs University
- Kombination aus Befragungen in Unternehmen und experimentellen Arbeiten



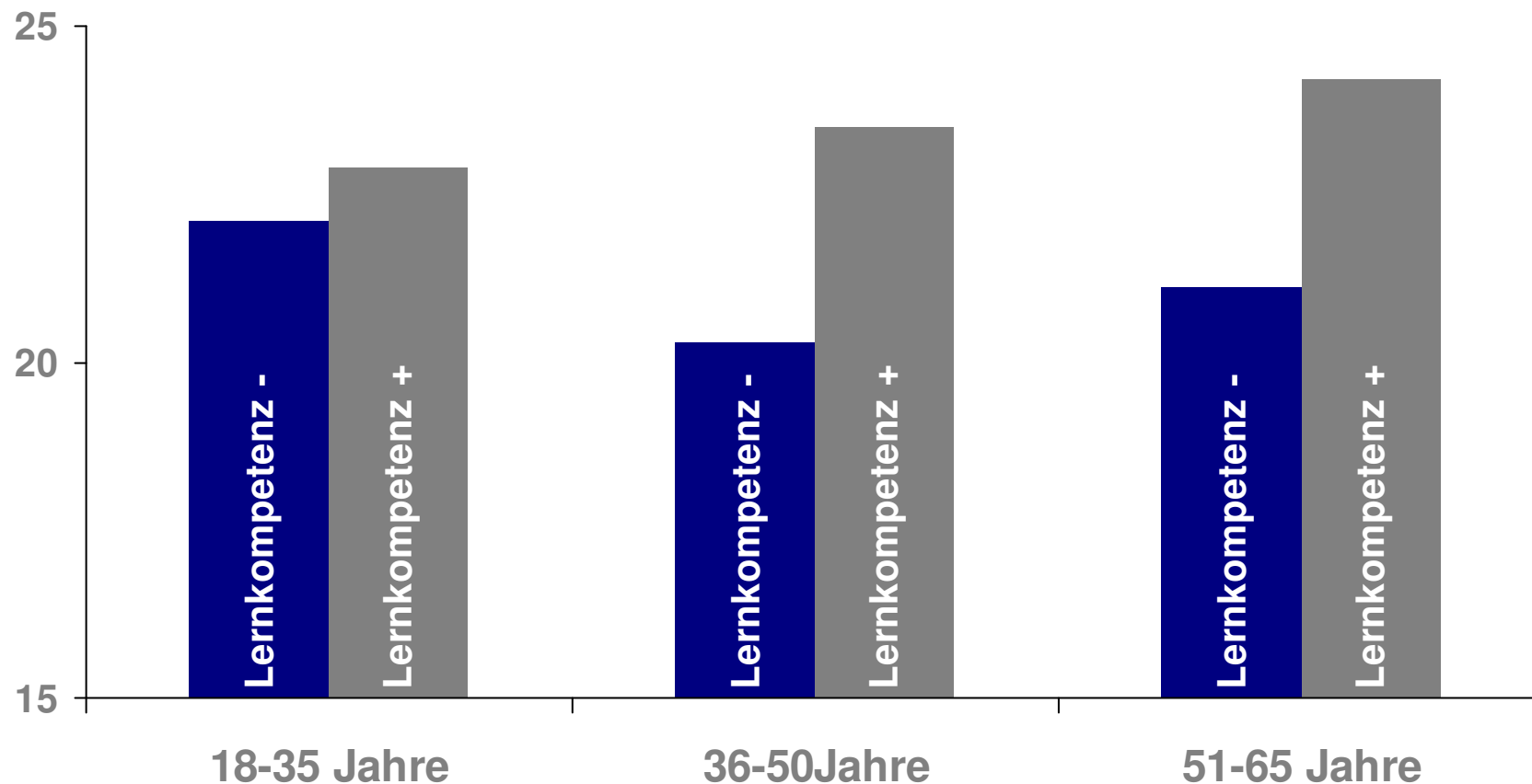
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- **Lernkompetenzanalysen in zwei Unternehmen:**
 - Dienstleister (n=470), Industrieunternehmen (n=310)
- **Altersgruppen: 18-35, 36-50, 51-65 Jahre**
- **Erfassung von:**
 - Lernstrategien und Lernkontrolle
 - Lernorientierung
 - Job-Ressourcen
 - Meta-Gedächtnis
 - Lernerfolg, Weiterbildungsaktivität



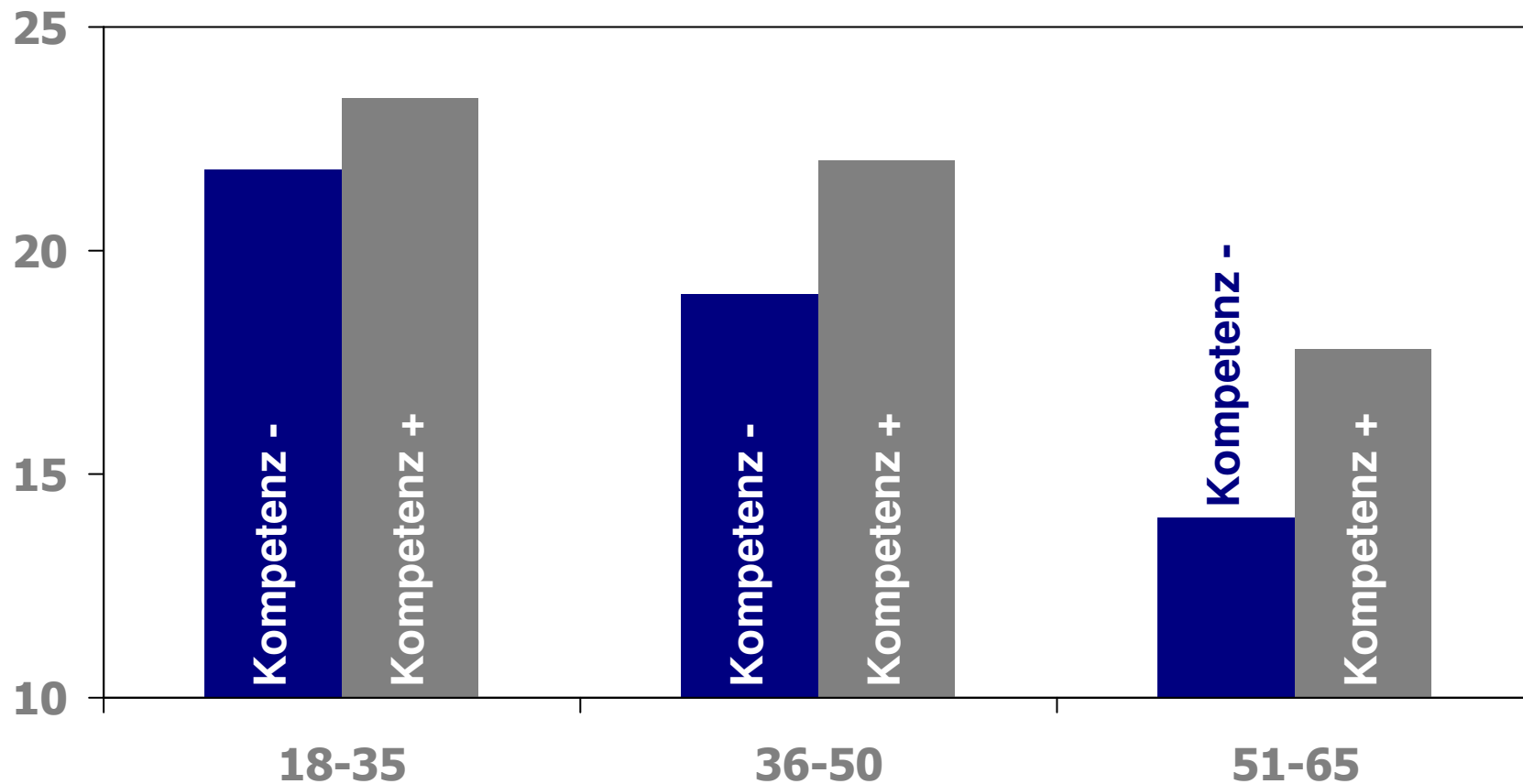
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- **Insgesamt: Lernkompetenz sagt Lernerfolg voraus**
- Dienstleister: Lernerfolg unabhängig vom Alter!



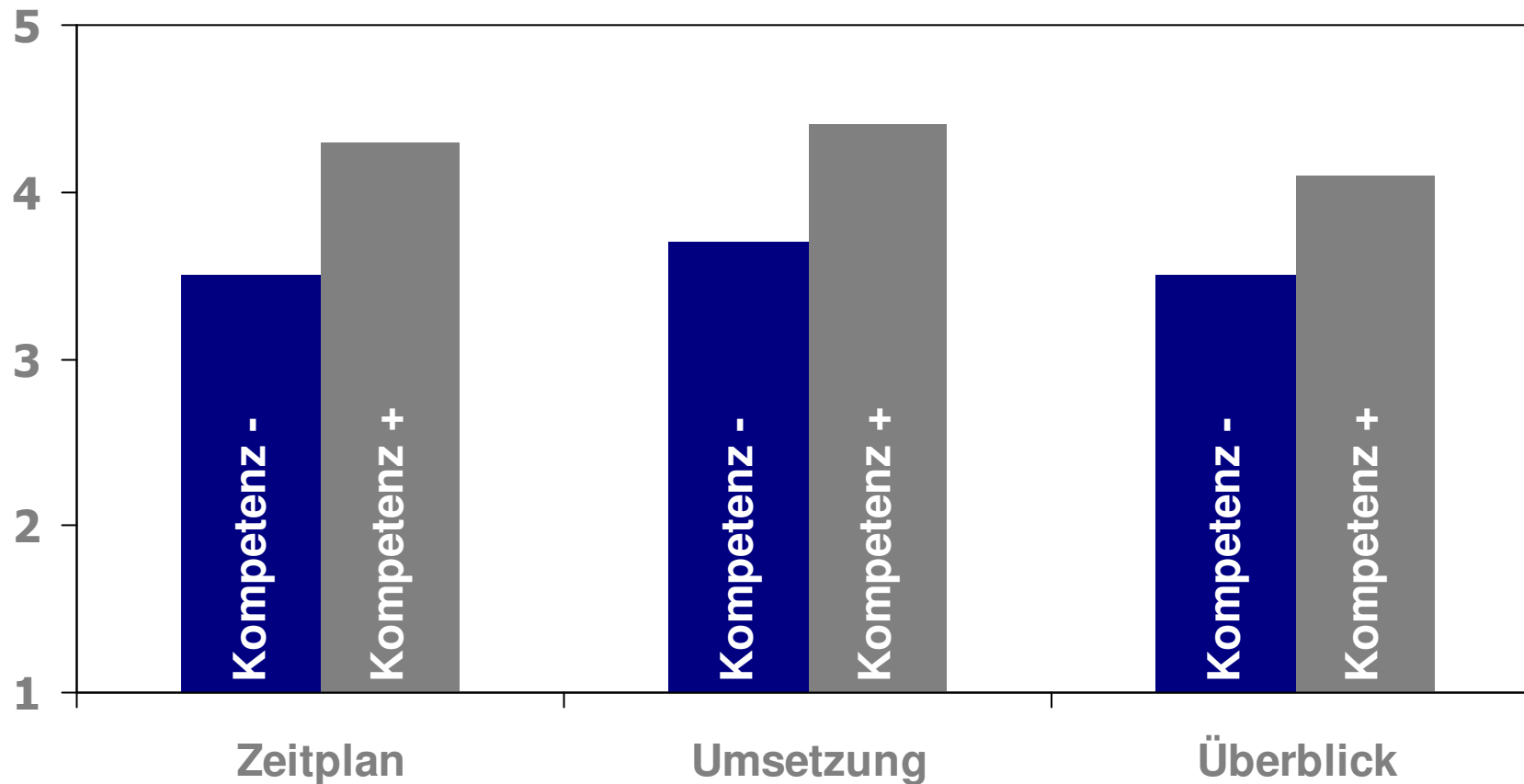
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- **Industriebetrieb: Lernerfolg sinkt mit dem Alter!**



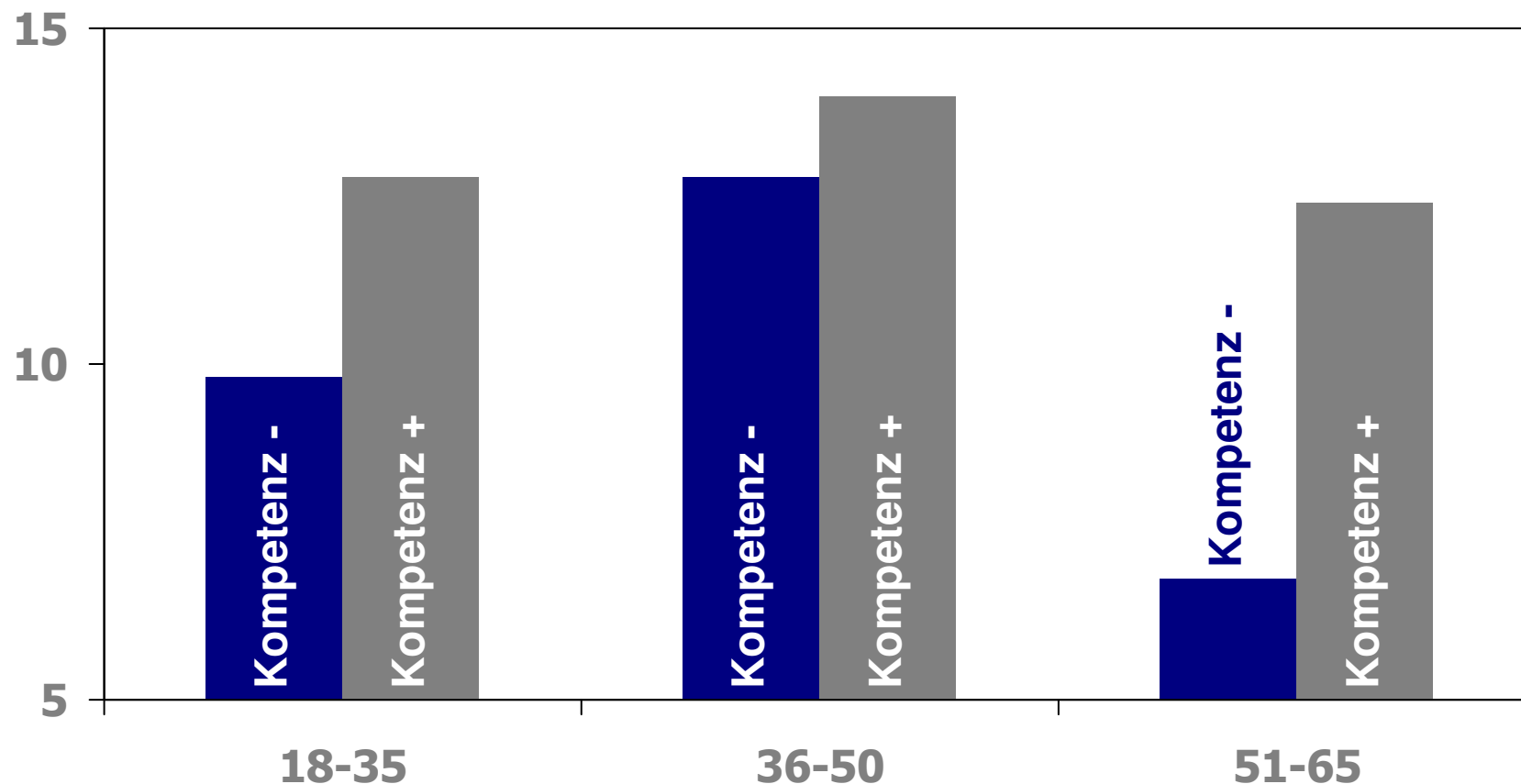
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- Lernkompetenz erhöht Zeiteffizienz, Anwendbarkeit des Gelernten, und Überblick über das Themengebiet



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- Kompetente beteiligen sich stärker an Weiterbildung
- Effekt ist bei Älteren am stärksten ausgeprägt



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

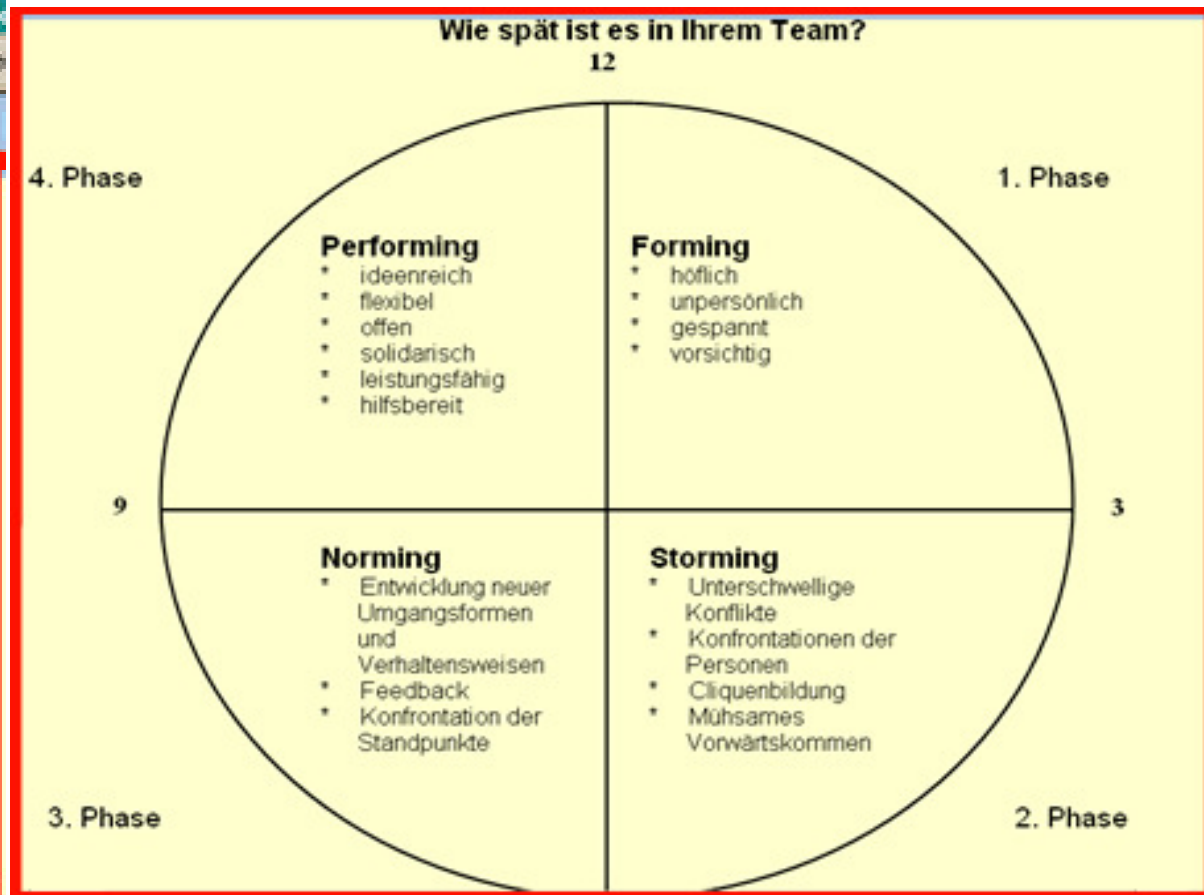
■ eLearning zur Teambuilding, Wissenstest

allg. Einführung - study 2000 - Wind

File Edit View Favorites Tools He

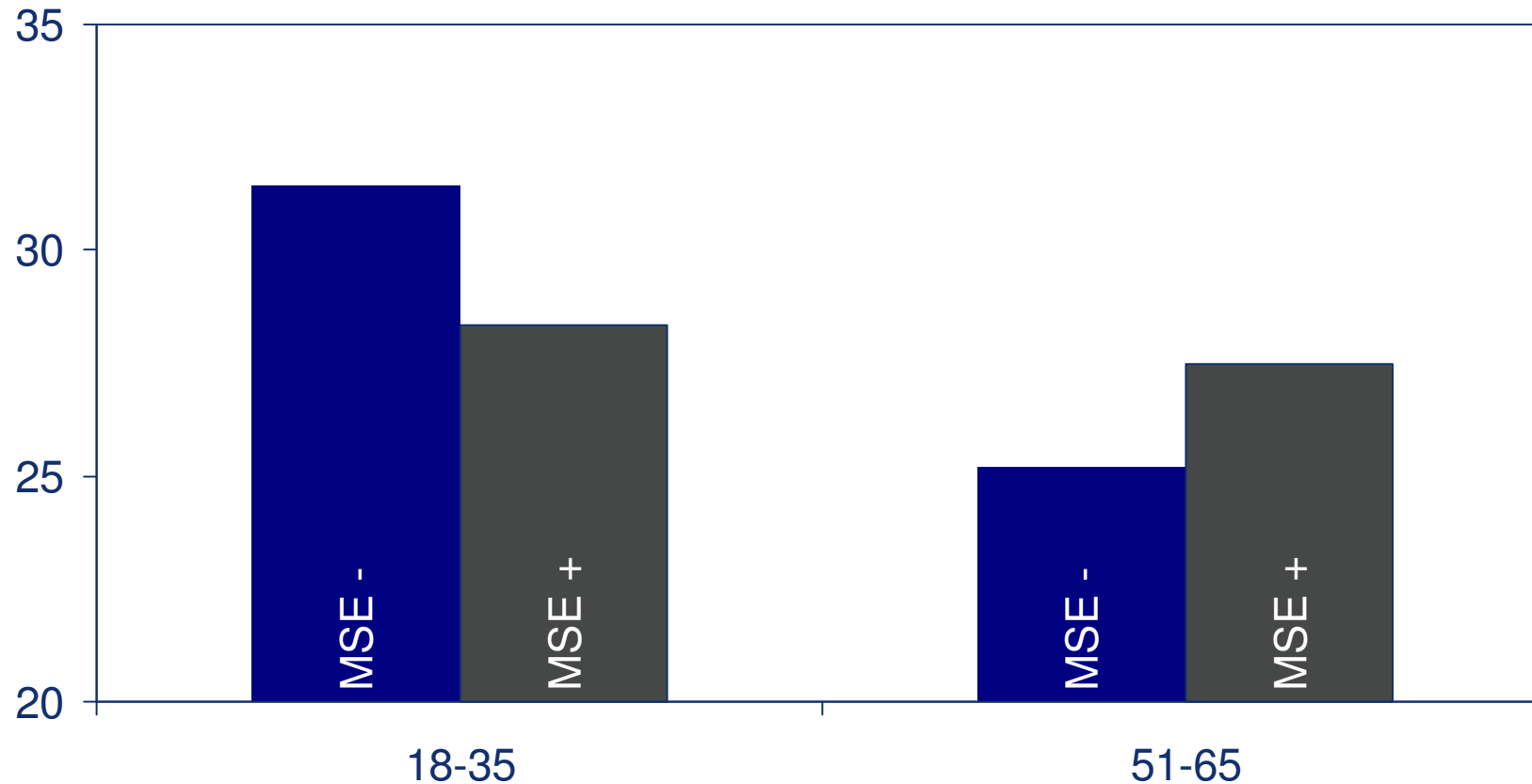
Teamentwicklung

- ▶ Einführung
- ▼ Wie das Team laufen lernt...
- ▼ Das Teamentwicklungsmodell nach Tuckman und Jensen
- ▼ Das Punctuated-Equilibrium-Modell nach Gersick
- ▶ **Der Nutzen: Modelle der Teamentwicklung**
- ▼ Der Teamrollenansatz nach Belbin
- ▶ Allgemeine Zusammenfassung



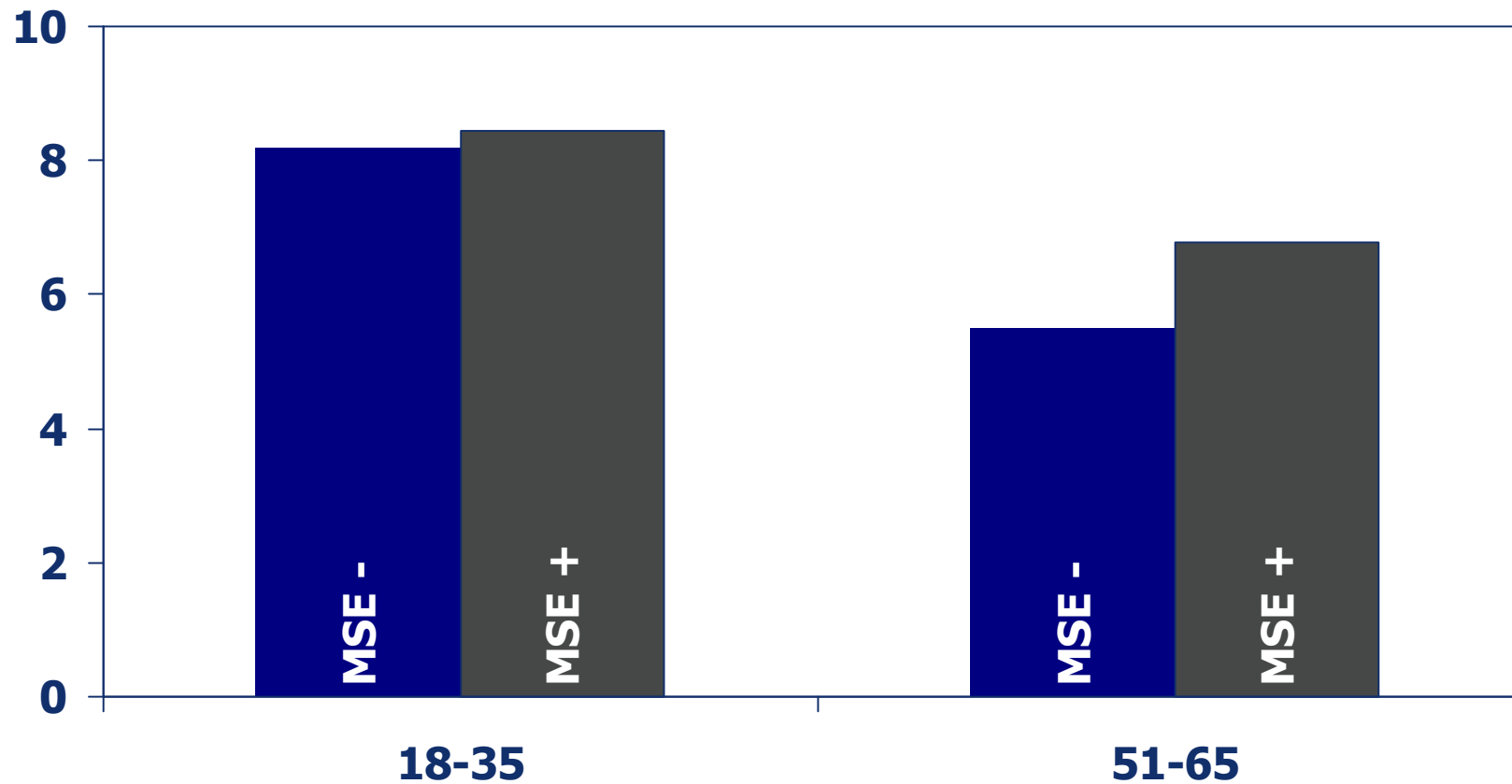
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

Altersunterschiede in der Lernanstrengung



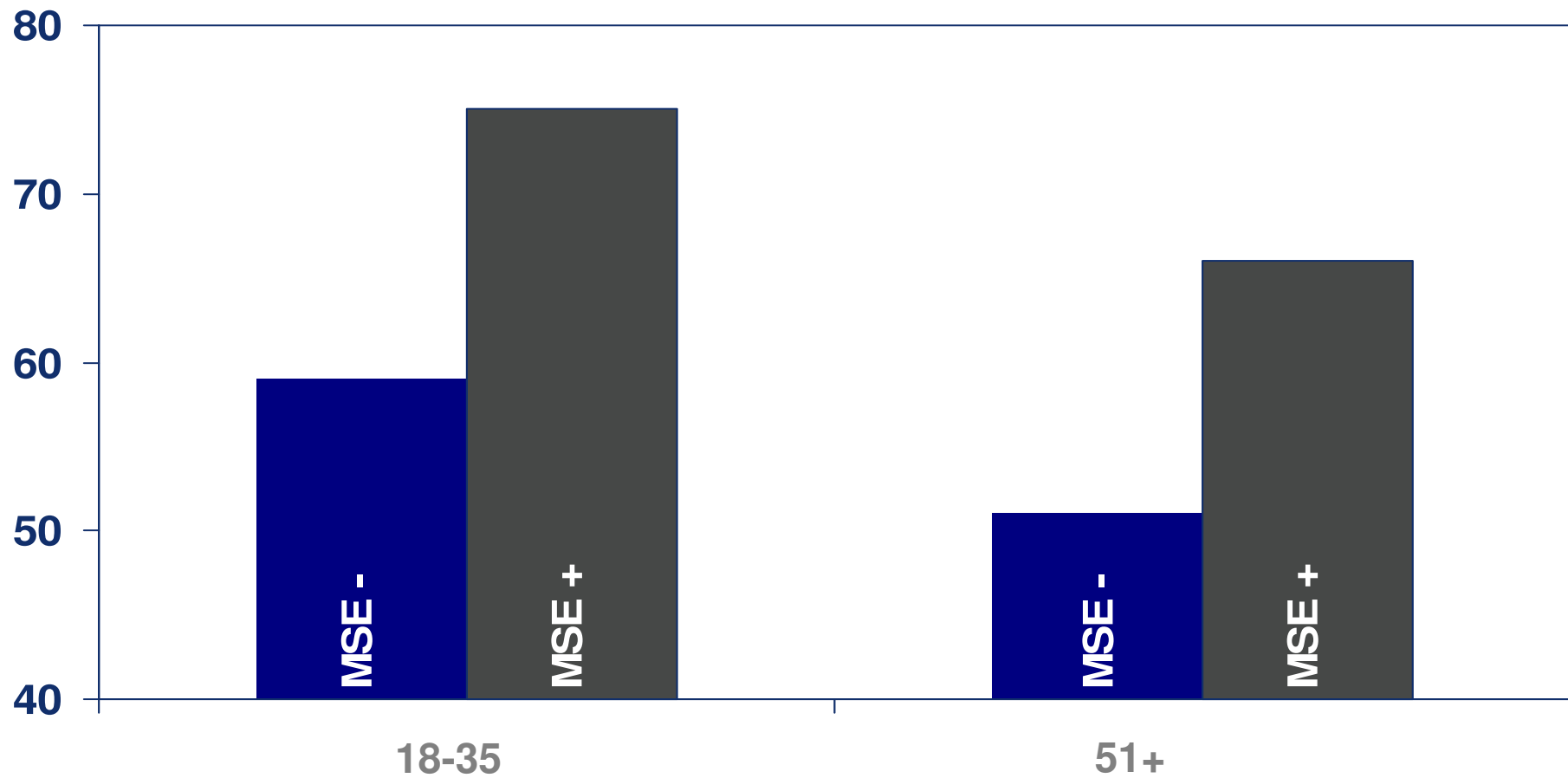
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

Lernanstrengung und Lernerfolg



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

Lernleistung und Kalibrierung



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

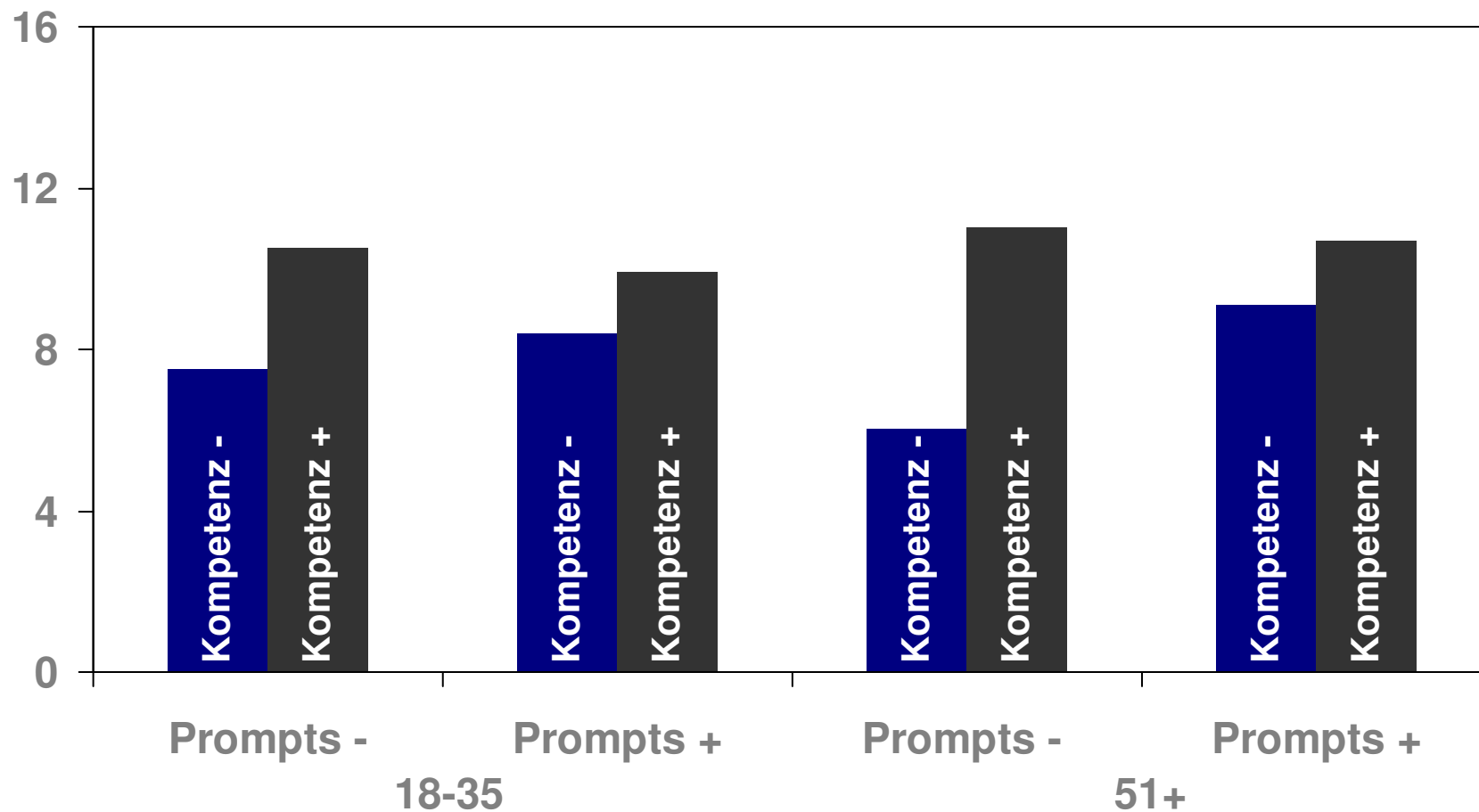
Experiment II: Reflektions-Prompts

- **Prompts zu Beginn der Lernphase (Zielprompts) und nach ca. 15 Minuten (Kontrollprompts)**
 - **Zielprompts: fordern zu Formulierung von Lernzielen auf**
 - **Kontrollprompts: fordern zu Bewertung der Zielannäherung auf**



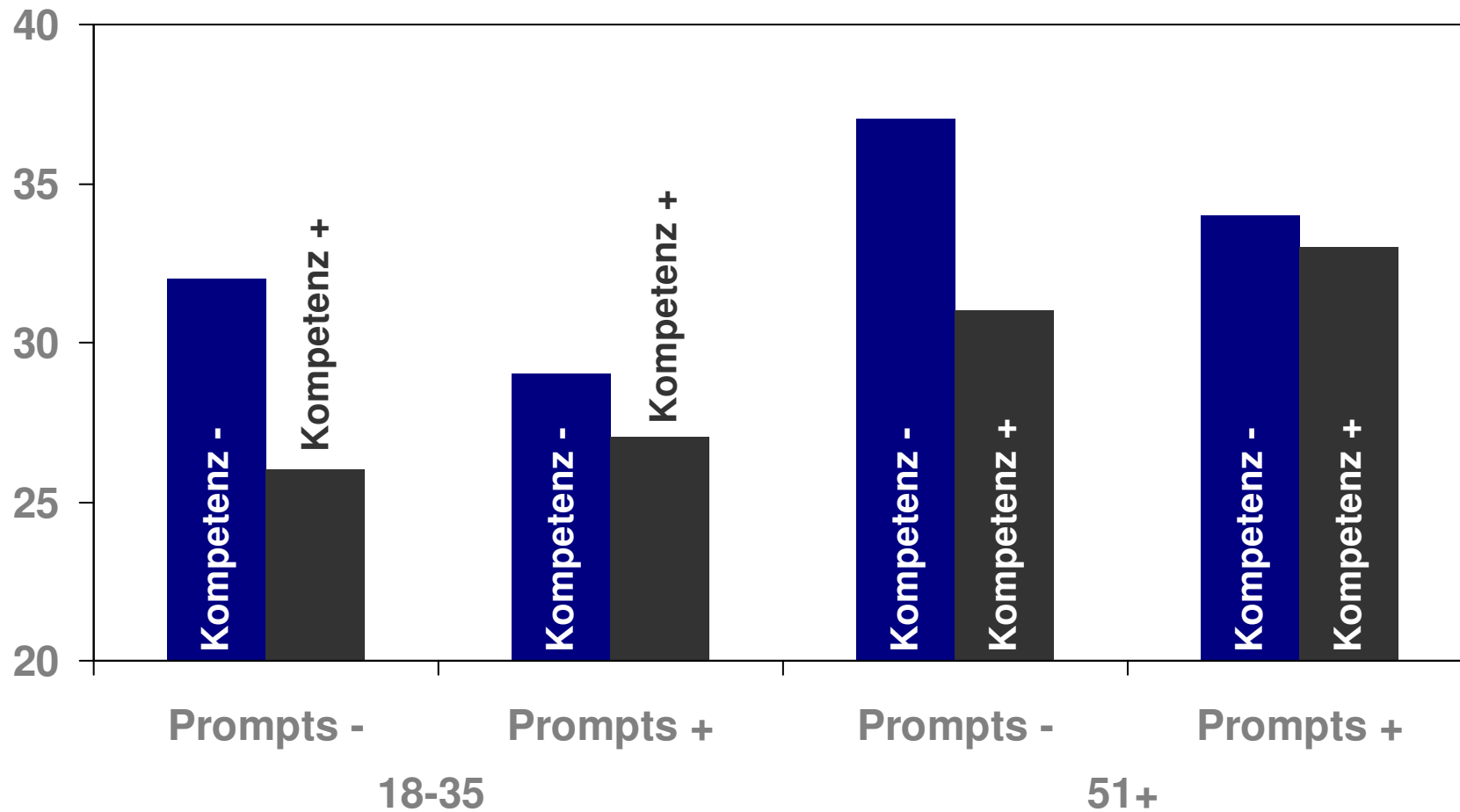
Alterseffekte auf die Lernkompetenz

Prompts erhöhen Lernleistung, aber nur bei geringer Kompetenten



Alterseffekte auf die Lernkompetenz

Prompts erhöhen die Zeiteffizienz des Lernens



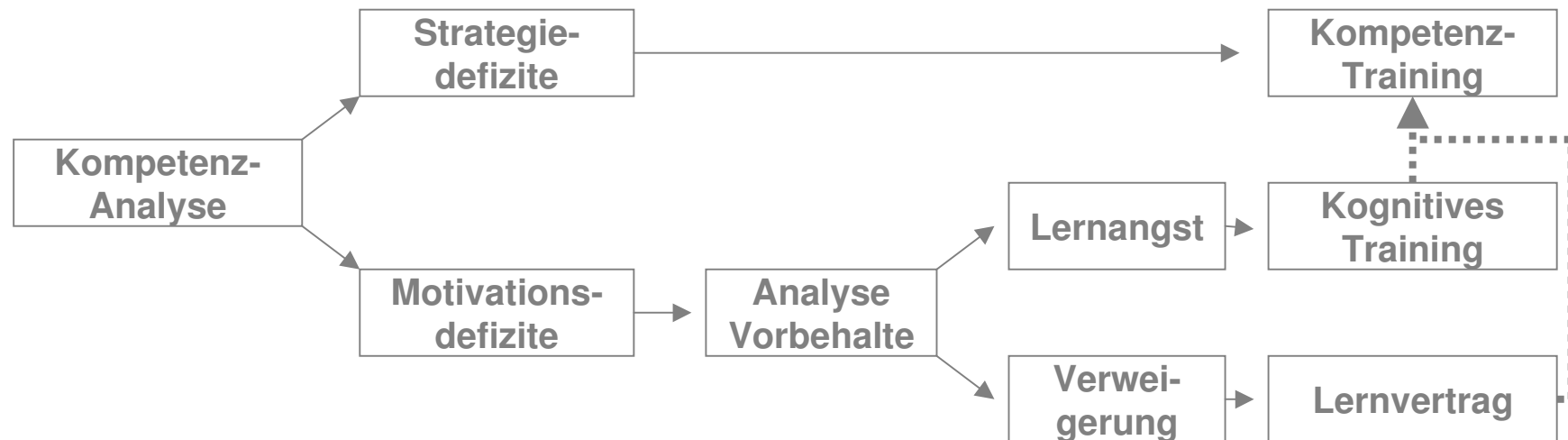
Überblick

- **Lernkompetenz unter der Lupe**
- **Alterseffekte auf die Lernkompetenz**
- **Förderung der Lernkompetenz**



Förderung der Lernkompetenz

Förderung setzt Bestandsaufnahme voraus



Stamov Roßnagel (2008b)



Förderung der Lernkompetenz

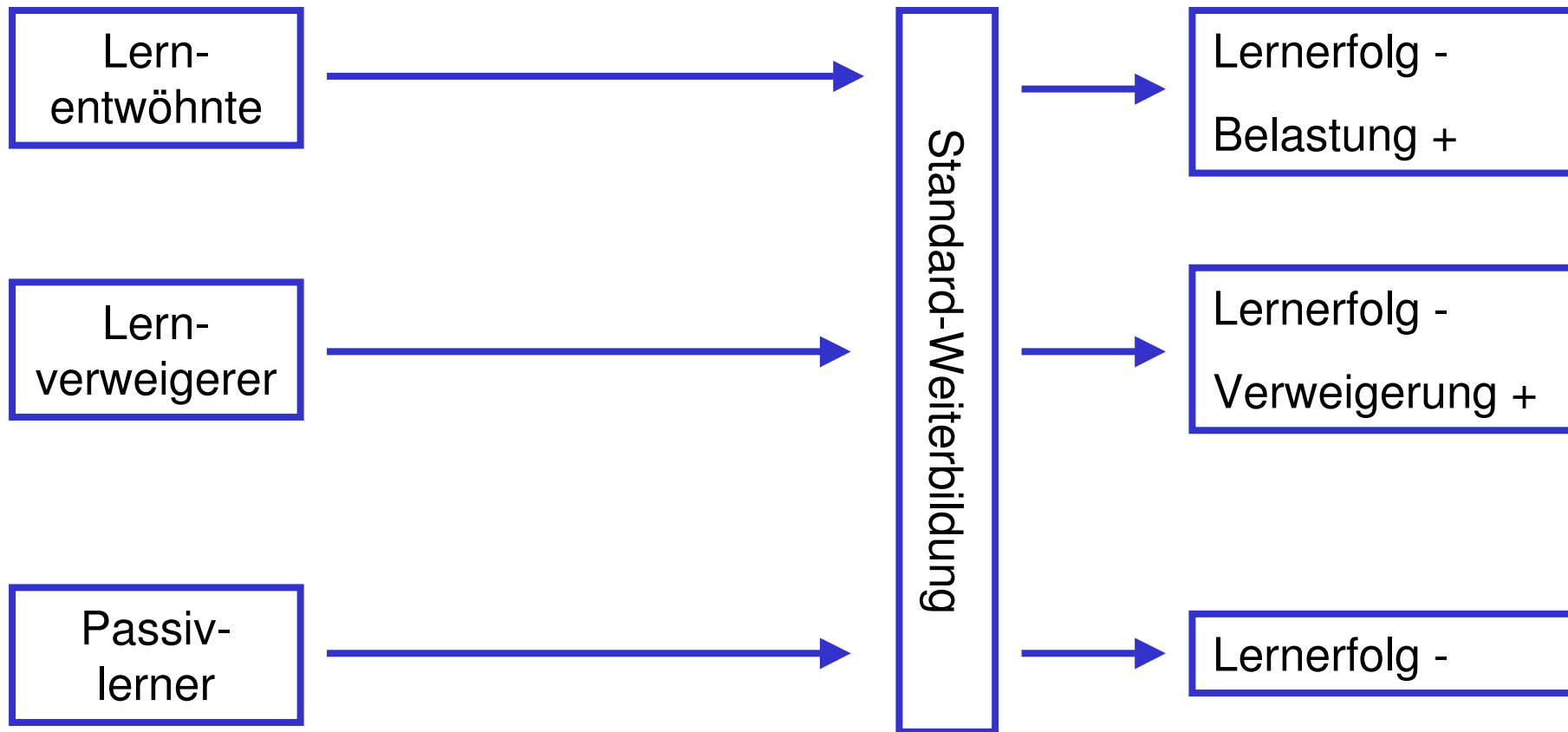
Lernkompetenzanalyse identifiziert Lernerprofile:

- **lernentwöhnt:** geringes Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit, unangemessene Ansprüche
- **verweigernd:** misserfolgsmotiviert, erlebt Mangel an Unterstützung
- **passiv:** generell lernmotiviert, aber Mangel an Kontrollstrategien



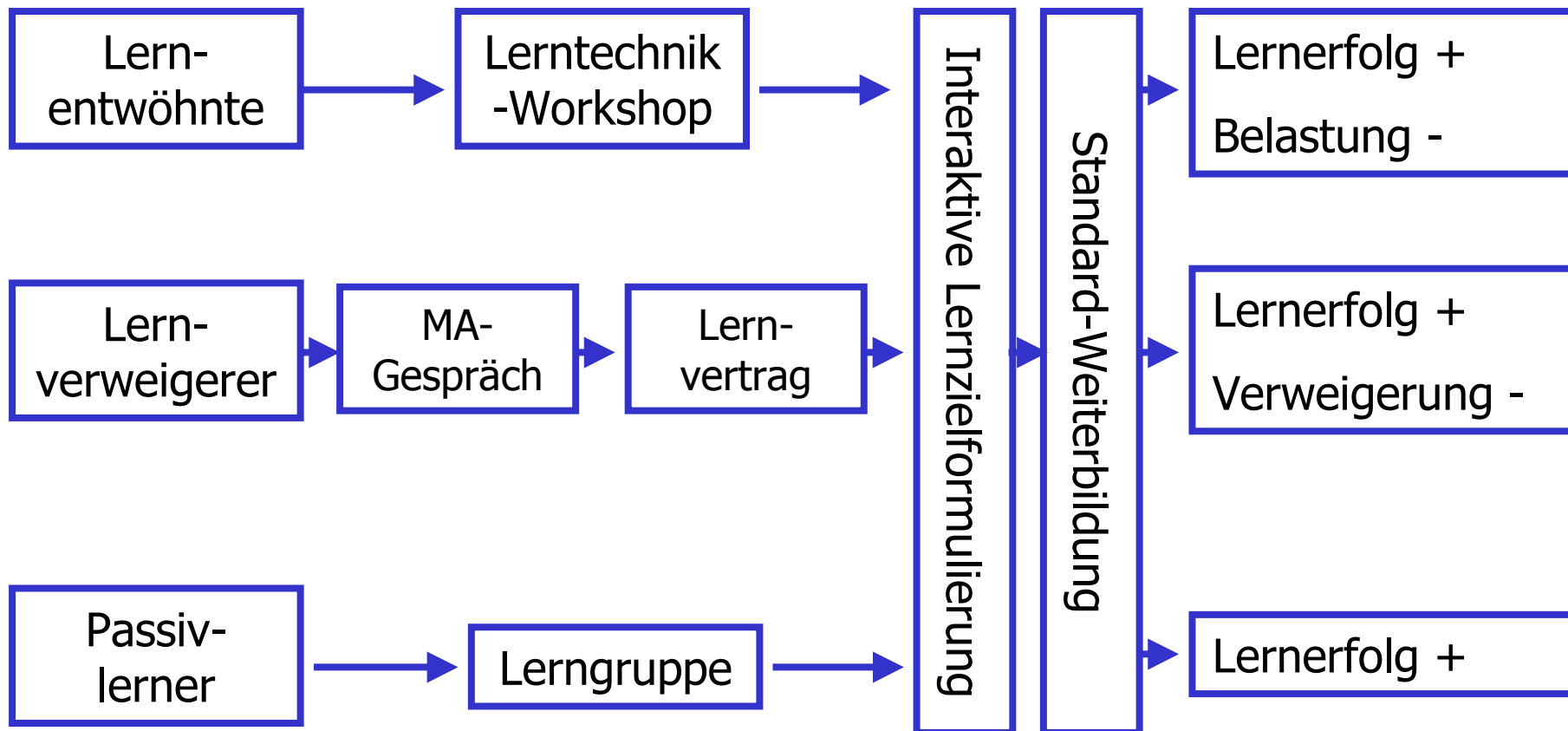
Förderung der Lernkompetenz

Wege der Förderung



Förderung der Lernkompetenz

■ Wege der Förderung



Förderung der Lernkompetenz

Kompetenztraining

- Für Beschäftigte mit intakter Lernorientierung
- Vermittelt Lern- und Kontrollstrategien in integrierter Form
- Inhaltsübergreifend, nachhaltig, „vorbeugend“
- Ca. sechs Workshop-Treffen à ca. 90 Minuten



Förderung der Lernkompetenz

Kognitives Training

- Für Beschäftigte mit geringer Gedächtniserwartung („Lernangst“)
- Vermittelt realistisches Leistungskonzept, erhöht Gedächtniserwartung
- Inhaltsübergreifend, nachhaltig, auch fürs „Selbststudium“
- „Eingangsvoraussetzung“ für Kompetenztraining



Förderung der Lernkompetenz

Lernverträge

- Für Beschäftigte mit geringer Nutzenüberzeugung und Mangel an Unterstützung
- Weiterbildungs-begleitend
- Meist „nur“ erster Schritt vor kognitivem oder Kompetenztraining
- Aufwändig, nur für „hartnäckige“ Zielgruppen, nur „kurativ“, nicht prophylaktisch



Förderung der Lernkompetenz

Unter dem Strich

- Lern**fähigkeit** bleibt über das Arbeitsleben hinweg fast uneingeschränkt erhalten
- Lern**bereitschaft** kann durch Lernentwöhnung und mangelnde Unterstützung zurückgehen
- Rückgang ist **nicht** unvermeidlich; kann durch systematische Förderung ausgeglichen werden



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Aktuelles Buch

Stamov Roßnagel, C. (2008). Mythos „alter“ Mitarbeiter. Lernkompetenz jenseits der 40?! Weinheim: Beltz PVU

Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel

Tel: 0421-200-4770

c.stamovrossnagel@jacobs-university.de



Stamov Roßnagel

Mythos:

„alter“ Mitarbeiter

Lernkompetenz jenseits der 40?!

BELTZPVU

