

Christian Roßnagel

Berufliche Lernkompetenz jenseits der 40: Neue Ansatzpunkte der Förderung

Im Zuge des demografischen Wandels werden Beschäftigte zunehmend in einem Alter zur Zielgruppe von Weiterbildung, in dem sie bislang kurz vor der Verrentung standen. Zugleich hat sich die Weiterbildung in den letzten Jahren vom „Training“ zum „Lernen“ verlagert. In diesem Rahmen gewinnt informelles Lernen besondere Bedeutung. Informelles Lernen findet außerhalb traditioneller Seminare statt, wird in erster Linie von den Beschäftigten selbst geplant und setzt eine spezifische *Lernkompetenz* voraus. Diese Kompetenz ist nicht auf bestimmte Fachgebiete beschränkt, sie umfasst beispielsweise die Ermittlung des eigenen Lernbedarfs, die Setzung von Lernzielen, und die Kontrolle des eigenen Lernfortschritts. Lernkompetenz ist kein „Talent“, sondern eine lern- und trainierbare Fertigkeit, die allerdings in Folge von Lernentwöhnung verloren gehen kann.

In Zusammenarbeit mit namhaften deutschen Unternehmen untersuchen wir am Jacobs Center für Lebenslanges Lernen altersabhängige Unterschiede in der Lernkompetenz und deren Auswirkungen auf das Lern- und Weiterbildungsverhalten. Dabei verbinden wir hohe Anwendungsrelevanz und wissenschaftliche Fundierung durch die Kombination qualitativer und quantitativer Befragungen mit experimentellen Labor- und Felduntersuchungen. Dieses Referat gibt einen Überblick über zentrale Projektergebnisse.

Über verschiedene Unternehmen hinweg zeigt sich, dass Beschäftigte mit höherer Lernkompetenz größeren Lernerfolg angeben und eine höhere Weiterbildungsaktivität aufweisen. Beschäftigte mit geringerer Lernkompetenz berichteten größere Schwierigkeiten bei der Planung der

eigenen Weiterbildung und höheren Unterstützungsbedarf. Die Lernkompetenz hing nicht unmittelbar vom Alter ab, sondern mittelbar von der Einschätzung der eigenen Lernfähigkeit. Unter den älteren Beschäftigten über 50 Jahre fanden sich mehr Teilnehmer mit geringer Einschätzung; sie gaben geringeren Lernerfolg trotz generell positiver Lernmotivation und guten Wissens über Lernstrategien an. Eine altersabhängige Abnahme von Lernkompetenz und Lernerfolg findet sich in Unternehmen mit als weniger günstig erlebtem Lernklima und fehlender Förderung der Weiterbildung für Ältere.

Wir objektivierten diese Befunde in experimentellen Untersuchungen in einer E-Learning-Umgebung mit TeilnehmerInnen aus drei Altersgruppen (18-35, 36-50, 51-65 Jahre). Zwar führte höhere Lernkompetenz in allen Altersgruppen zu besseren Leistungen in einem abschließenden Wissenstest. Allerdings schätzten ältere Teilnehmer das Lernen generell als komplexer und schwieriger ein als jüngere Teilnehmer und gaben eine höhere kognitive Beanspruchung an. Zugleich explorierten sie die dargebotenen Informationen weniger systematisch und machten schlechtere Voraussagen über ihre Leistung im Wissenstest als jüngere Teilnehmer. Darin spiegelt sich eine schlechtere Auffassung von der Leistungsfähigkeit des eigenen Gedächtnisses, die ihrerseits die Lernanstrengungen steuert.

Diese Befunde lassen sich zur Konzeption von Lernkompetenz-Workshops nutzen, mit denen das informelle Lernverhalten gezielt optimiert werden kann. Höhere Lernkompetenz vermindert die Beanspruchung durch das Lernen und mithin den „Lerndruck“, was als wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Lernen gelten kann. Angesichts der engen Verflechtung kognitiver und motivationaler Ebenen des Lernens greifen vornehmlich auf die Vermittlung von Lernstrategien ausgerichtete Trainings und primär auf die Stärkung der Lernmotivation abzielende Trainings gleichermaßen zu kurz. Nur die integrierte Ansprache beider Ebenen gewährleistet nachhaltiges karriereweites und –langes Lernen.

Prof. Dr. Christian Roßnagel
Jacobs Centre on Lifelong Learning
Jacobs University
Campus-Ring 1
28759 Bremen

Telefon: 0421-200-4770
Fax: 0421-200-4793
eMail: c.rossnagel@jacobs-university