



# **Berufliche Lernkompetenz jenseits der 40: Neue Ansatzpunkte der Förderung**

Christian Stamov Roßnagel

Jacobs University (Bremen)



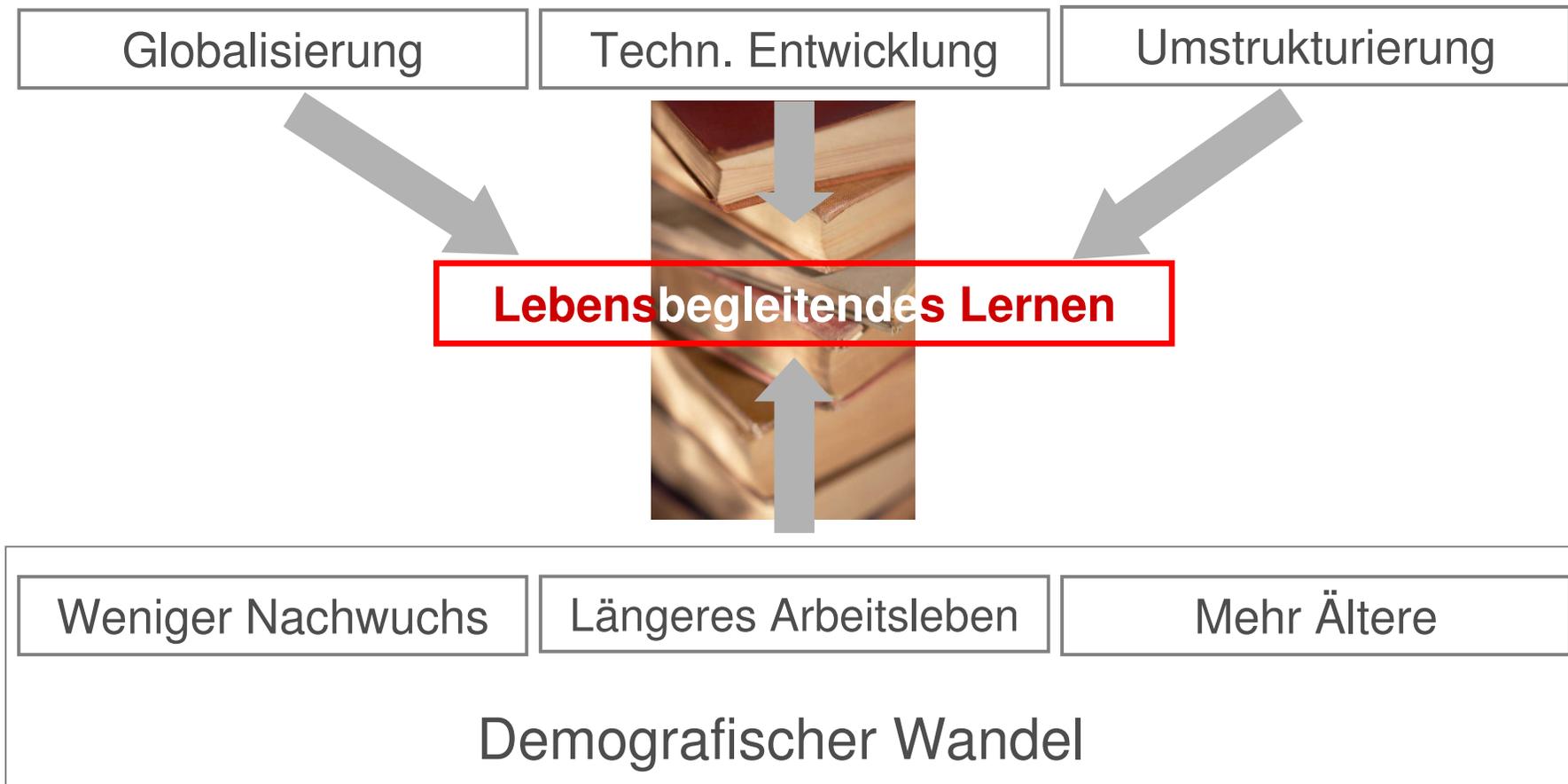
# Überblick

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



# Lernkompetenz unter der Lupe

## Die L<sup>3</sup>-Formel...



# Lernkompetenz unter der Lupe

## Lebensbegleitendes Lernen



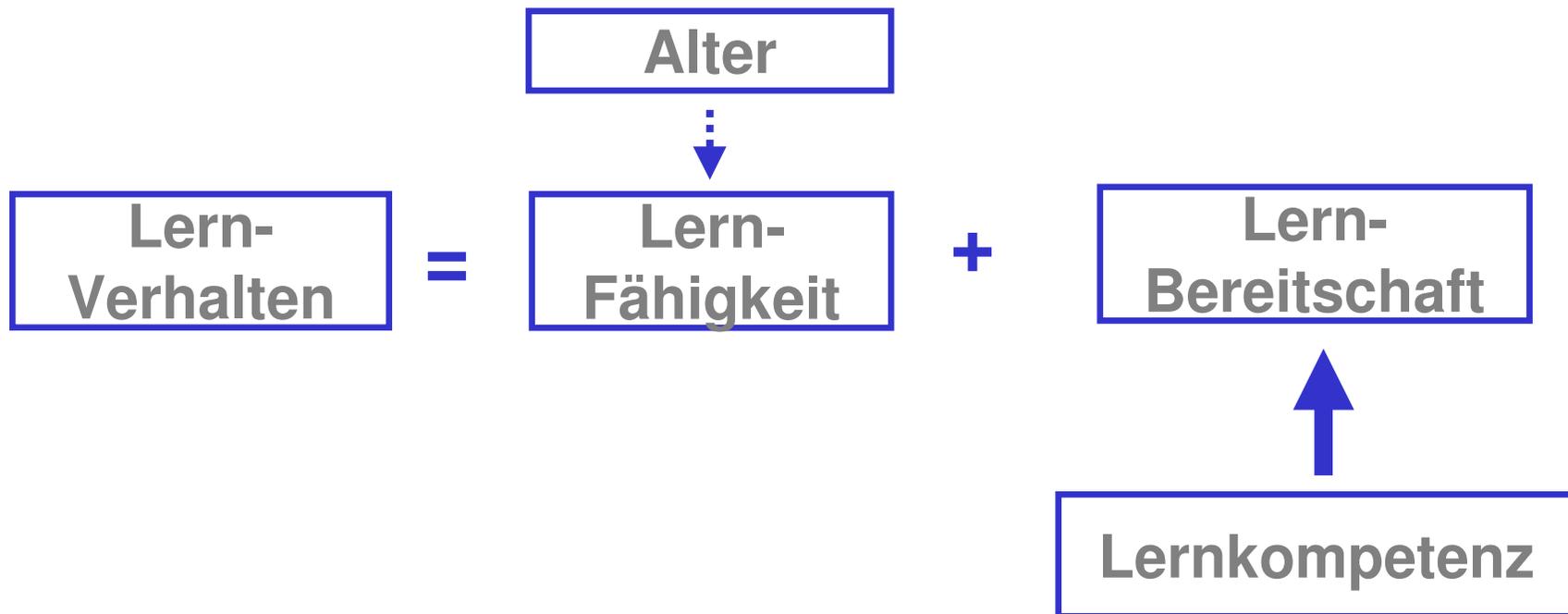
**Lernen = Aufbau und Erhaltung der Fertigkeit zur effizienten Bewältigung von Anforderungen**

vgl. Hacker und Skell (1993)



# Lernkompetenz unter der Lupe

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

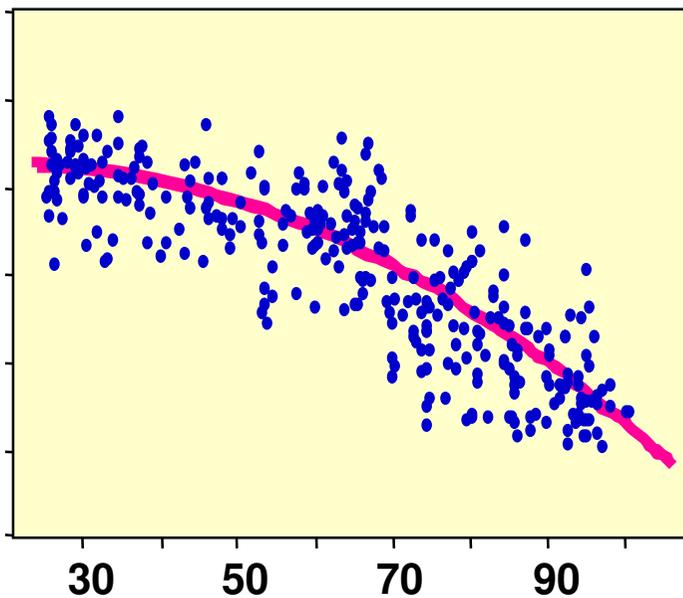


# Lernkompetenz unter der Lupe

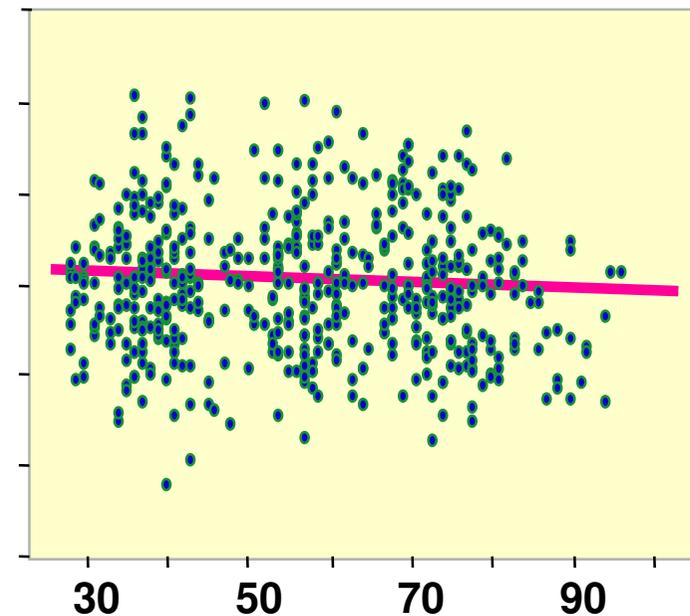
**Lernfähigkeit** wird durch Altern nicht zwangsläufig gemindert...

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

Aufnahme neuen Wissens



Erfahrungswissen

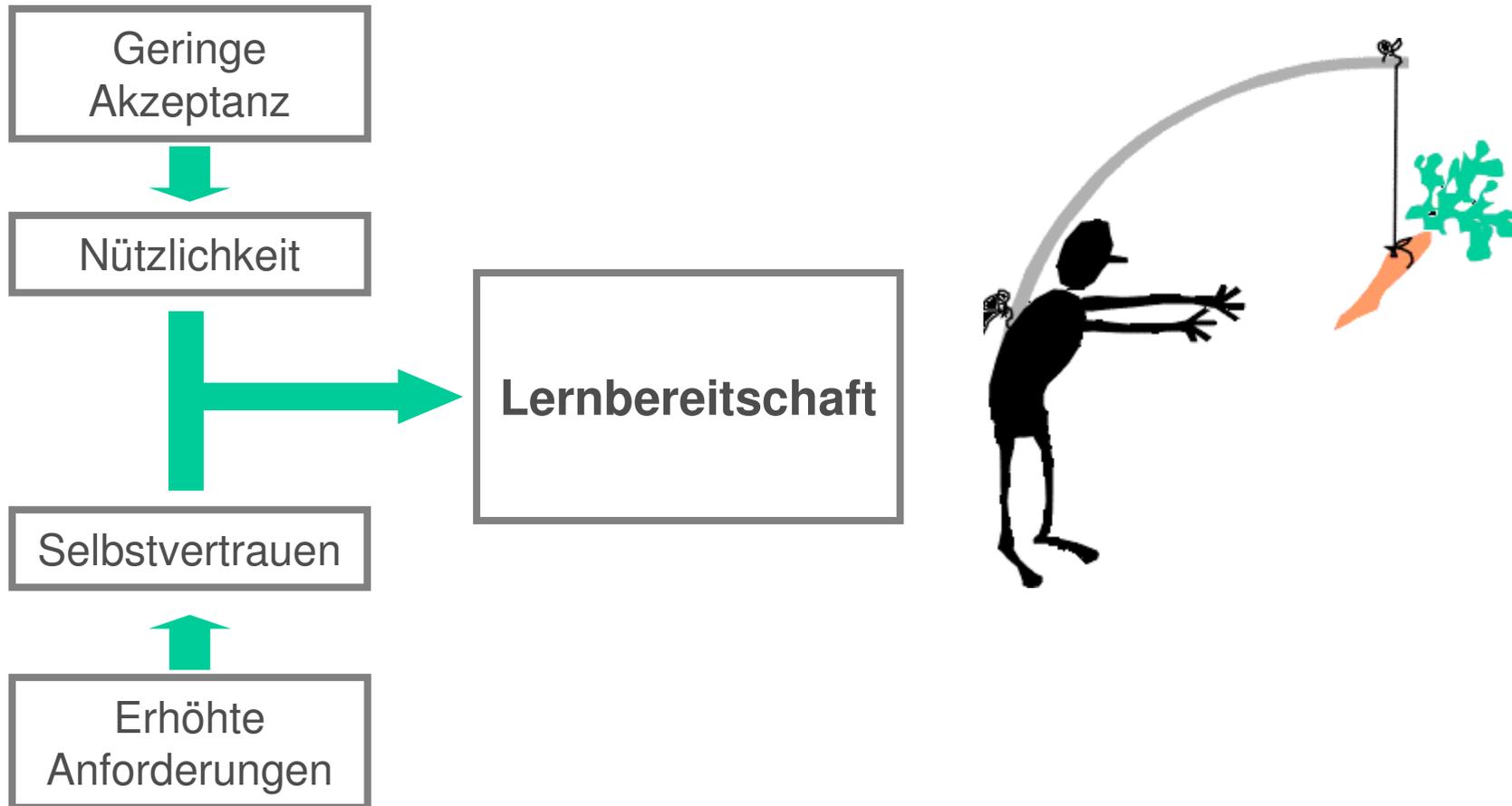


Nach Baltes, Staudinger, & Lindenberger (1998)



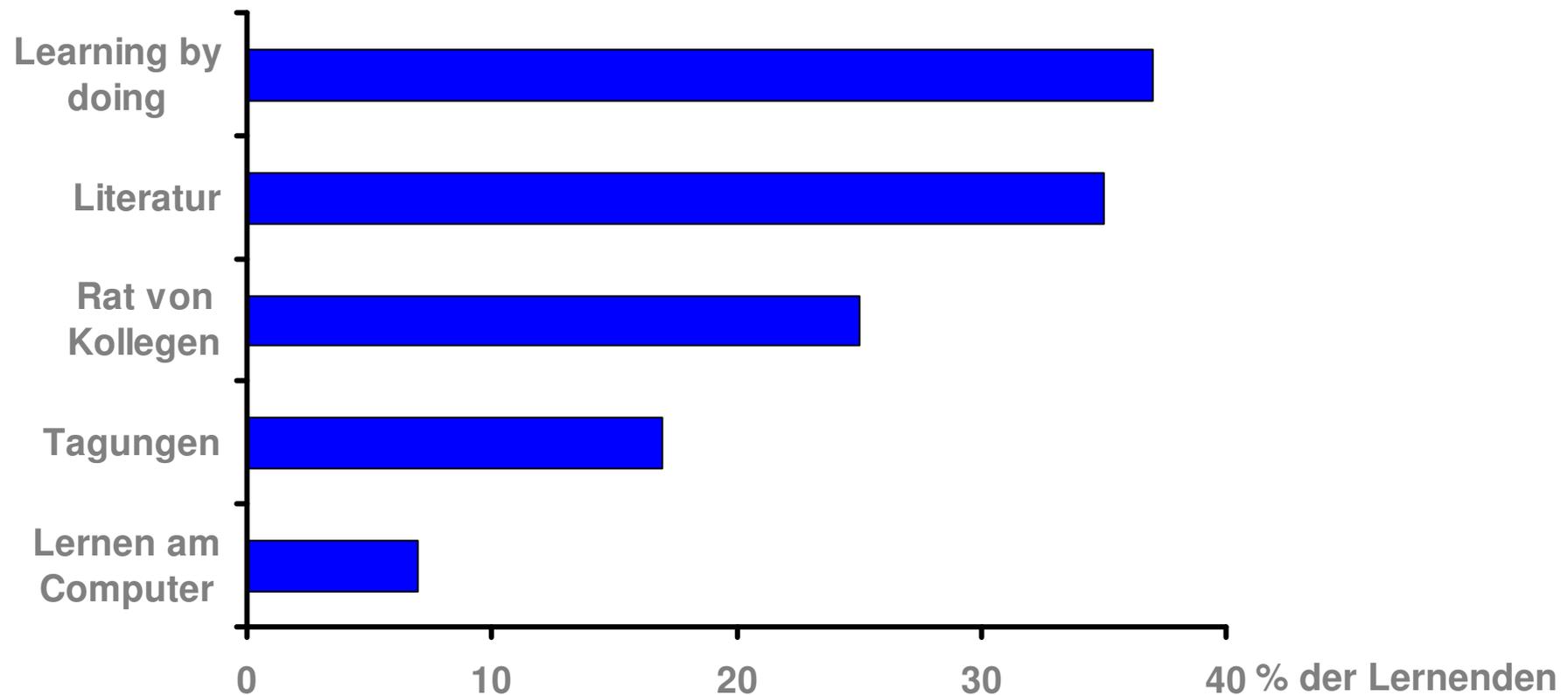
# Lernkompetenz unter der Lupe

...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



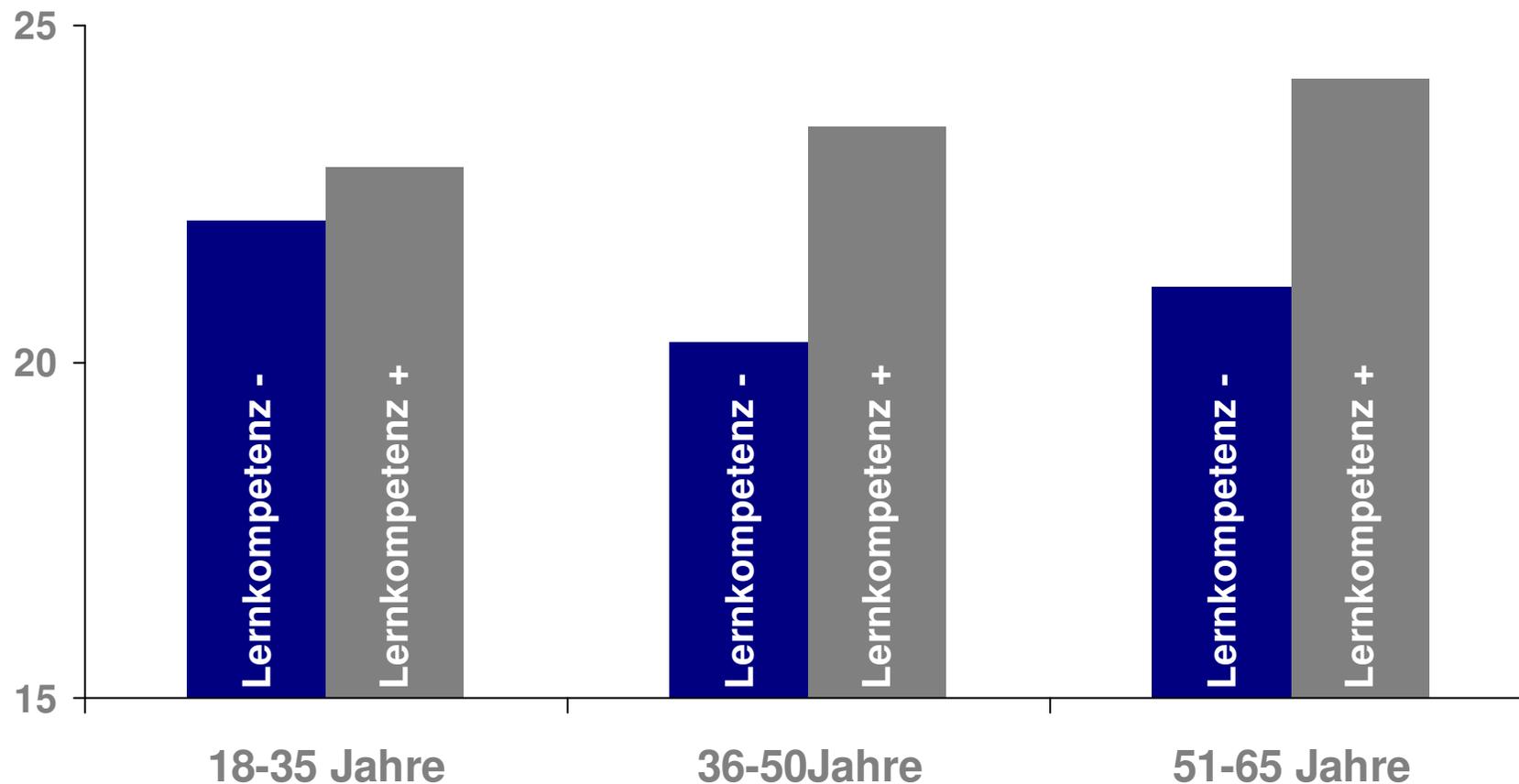
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- **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



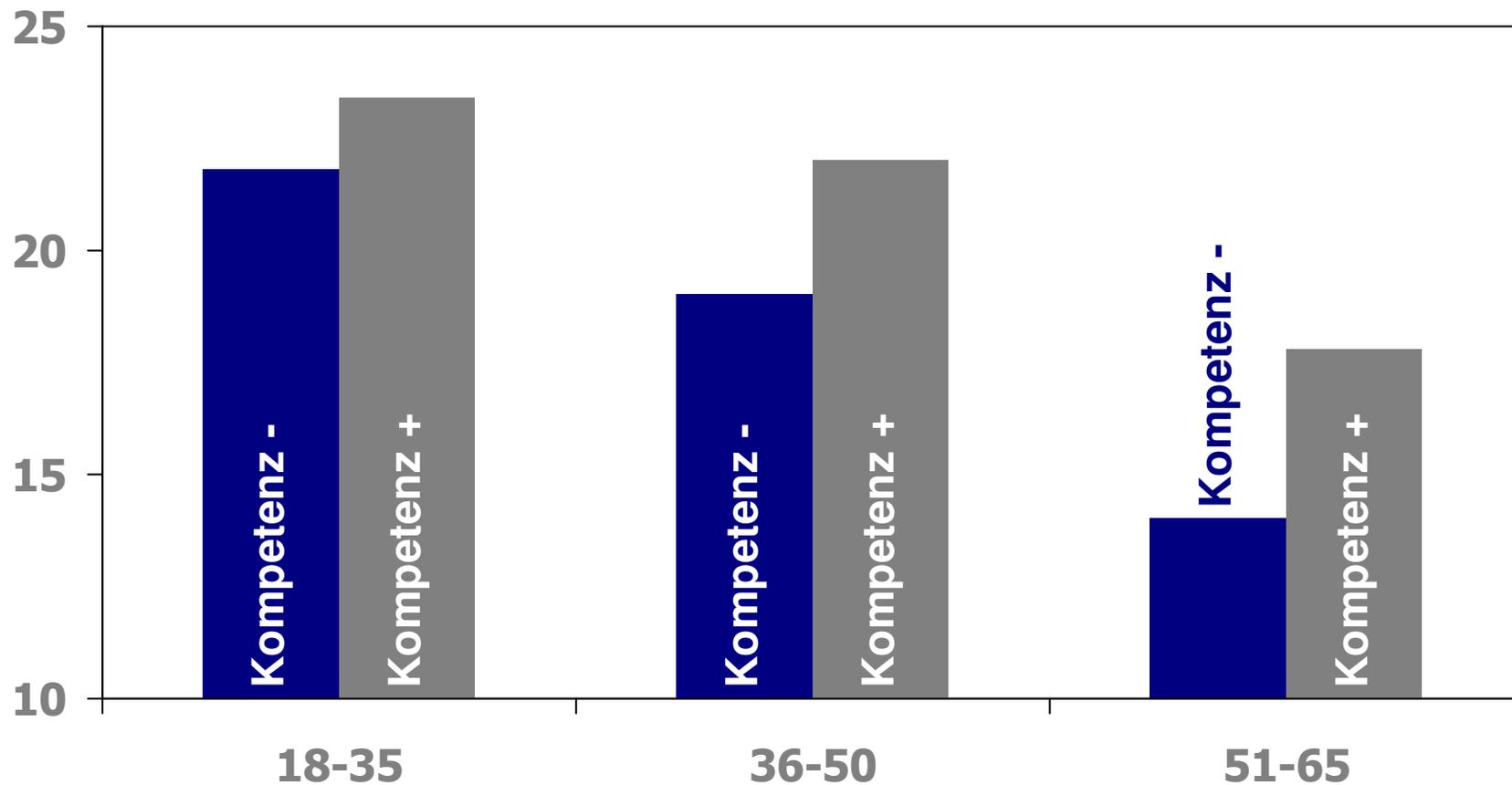
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

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



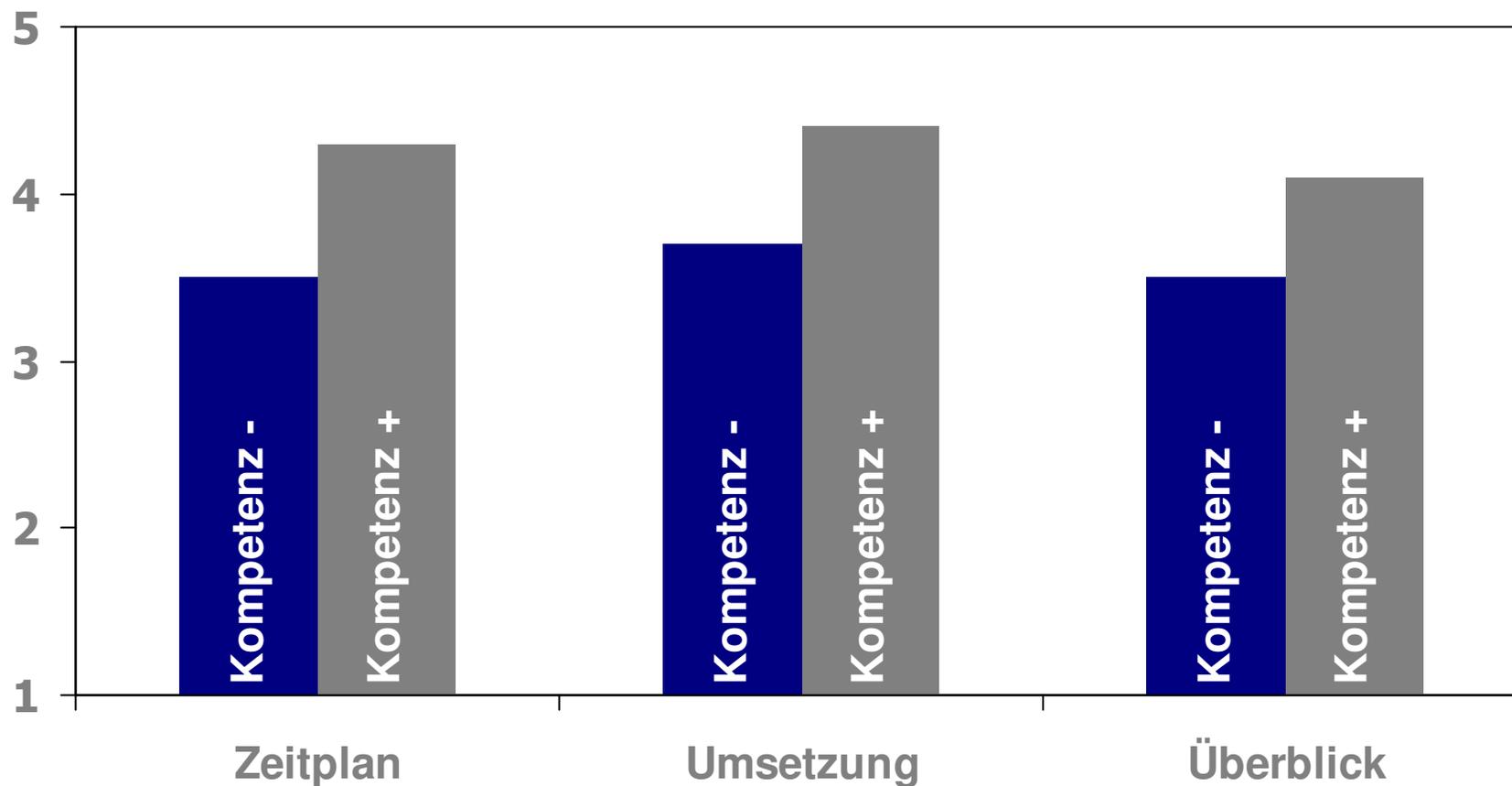
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

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



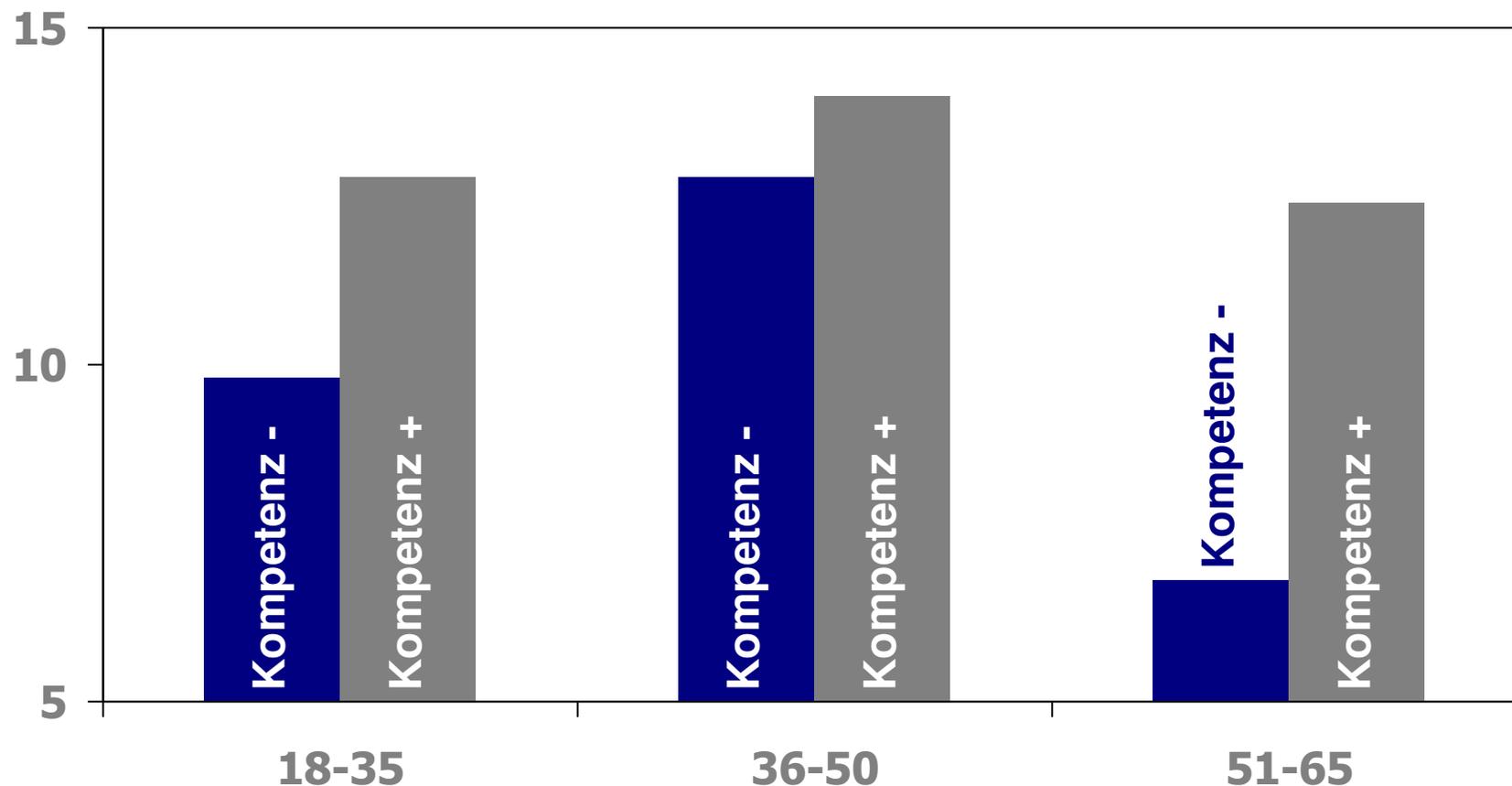
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

- 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

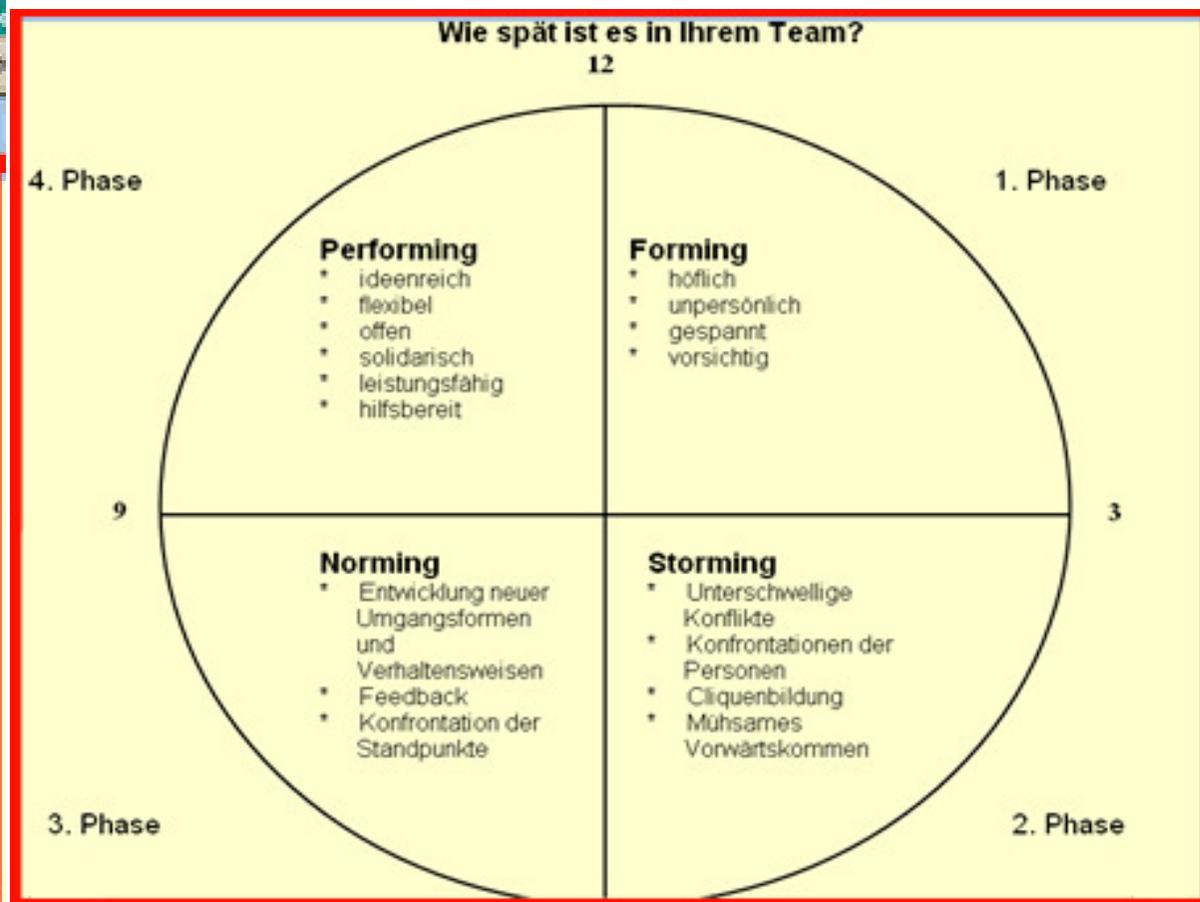
## ■ eLearning zur Teambuilding, Wissenstest

allg. Einführung - study 2000 - Wind

File Edit View Favorites Tools He

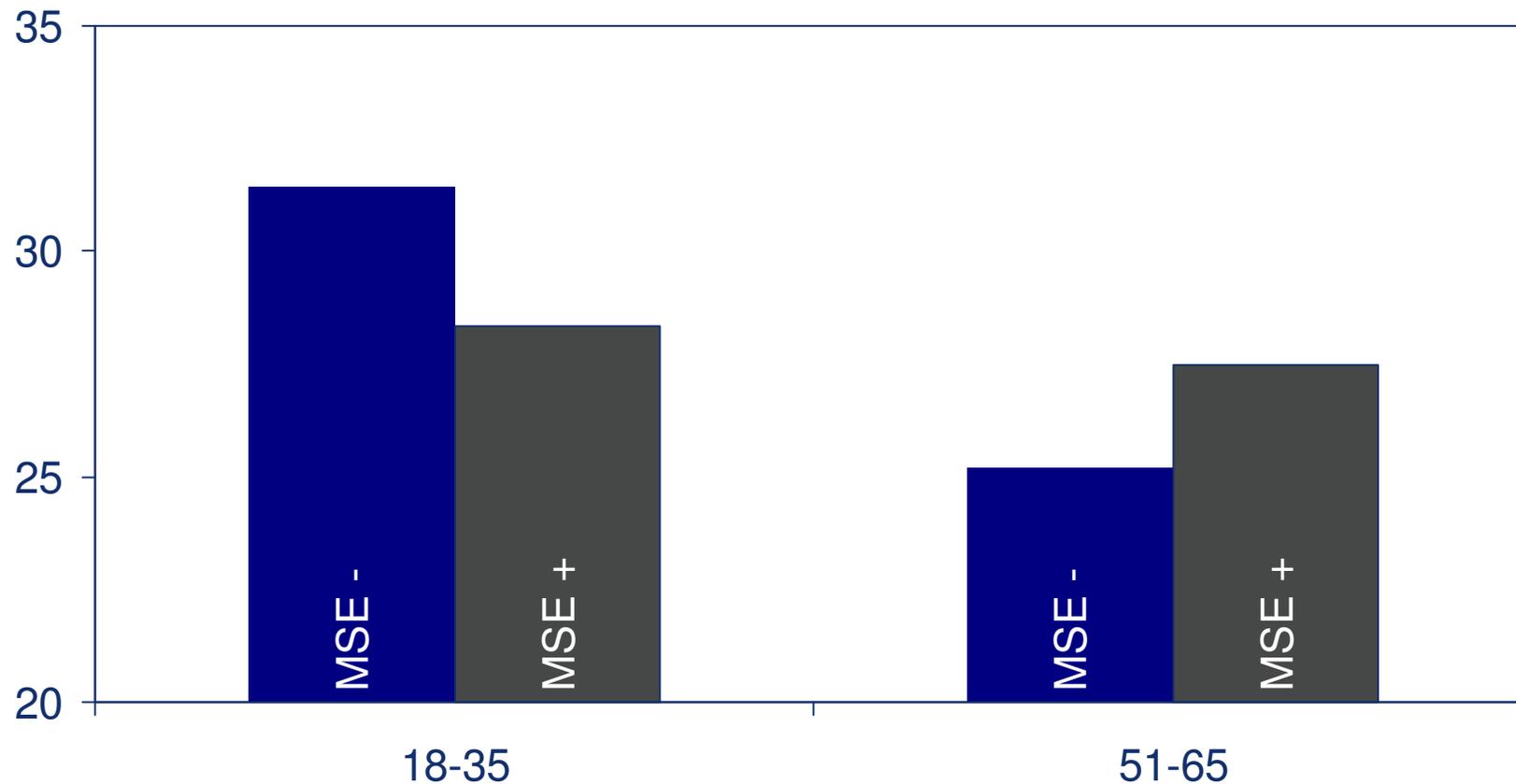
**Teamentwicklung**

- ▶ 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



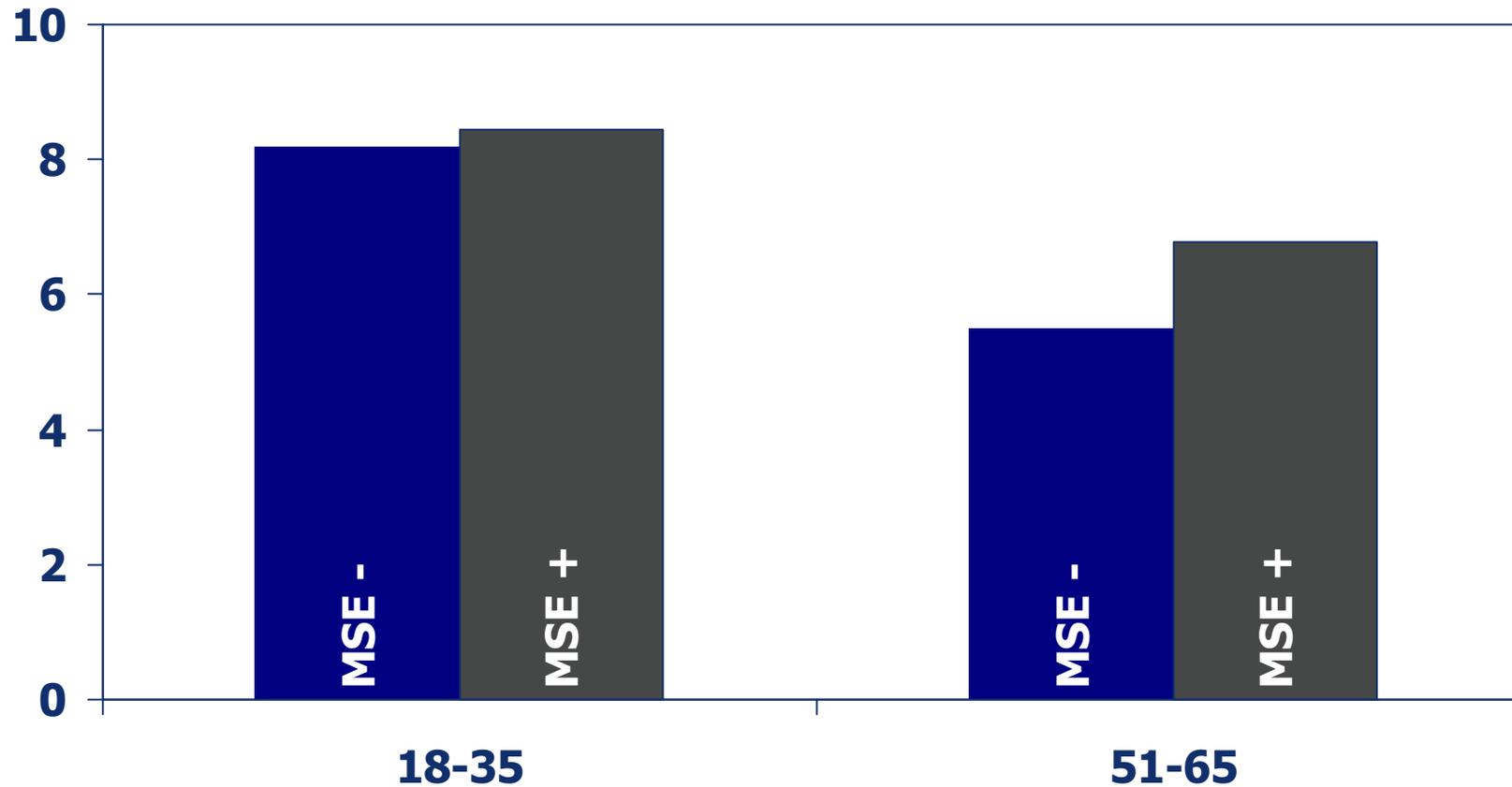
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

## Altersunterschiede in der Lernanstrengung



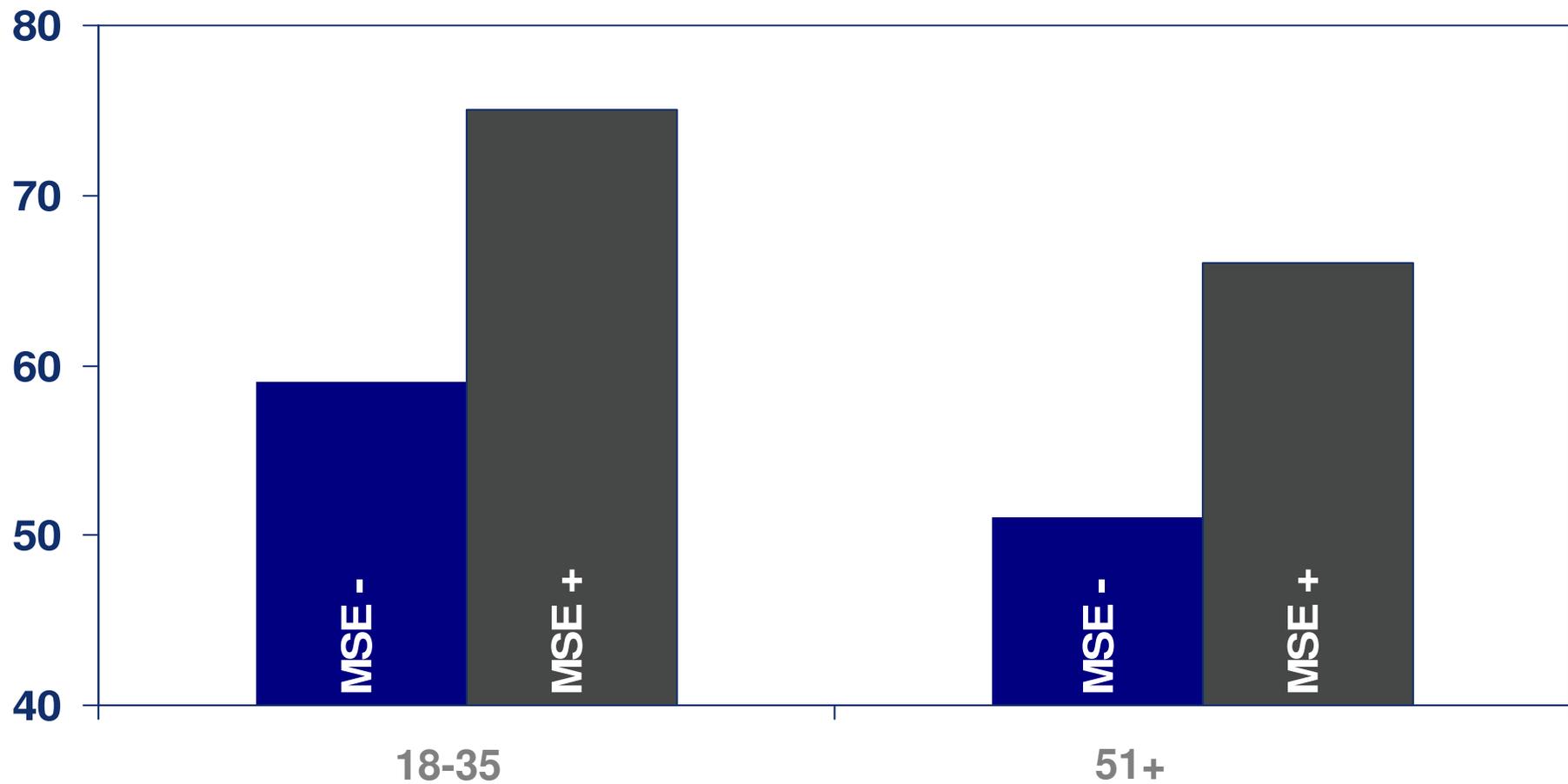
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

## Lernanstrengung und Lernerfolg



# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

## Lernleistung und Kalibrierung



# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

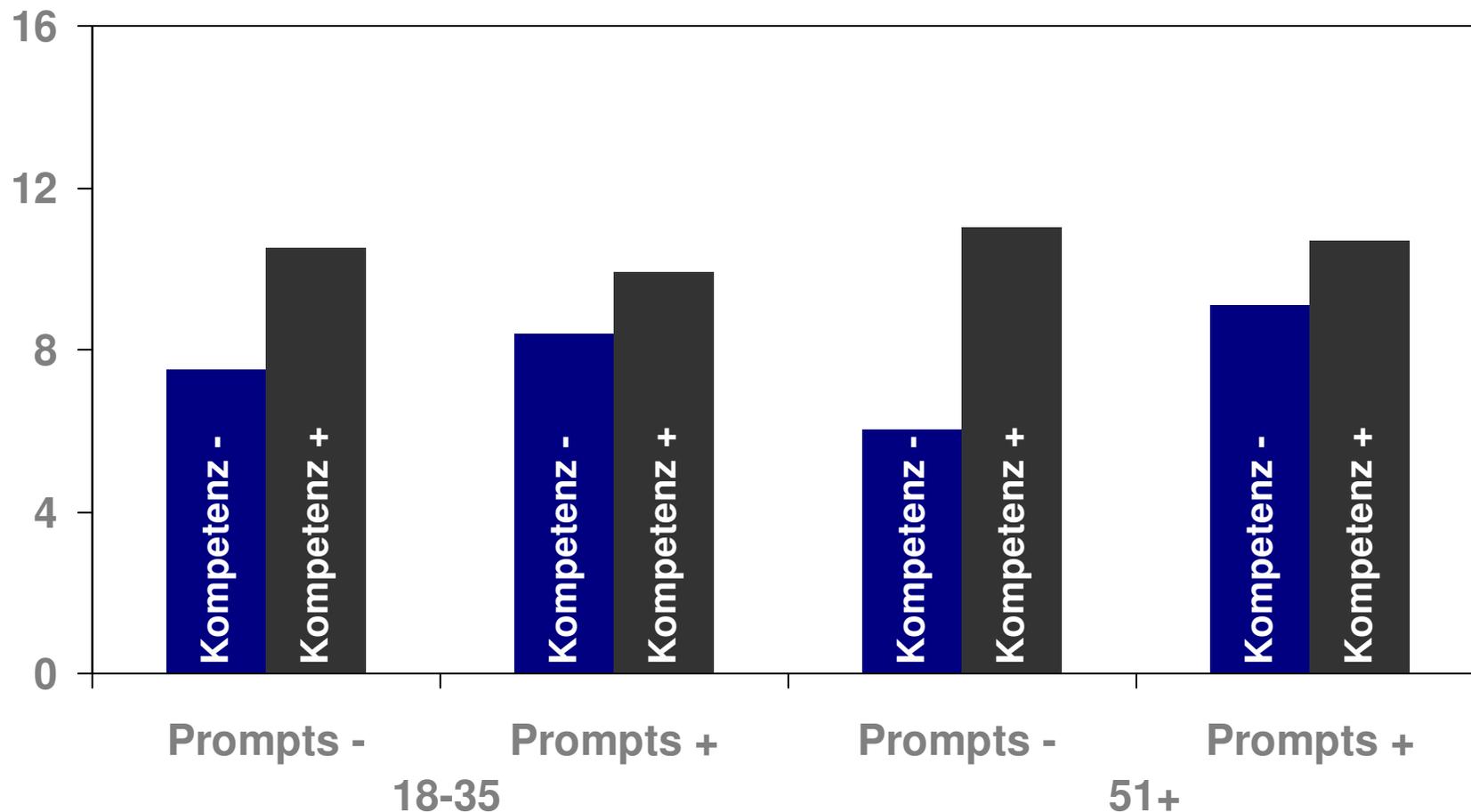
## Experiment II: Reflektions-Prompts

- **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**



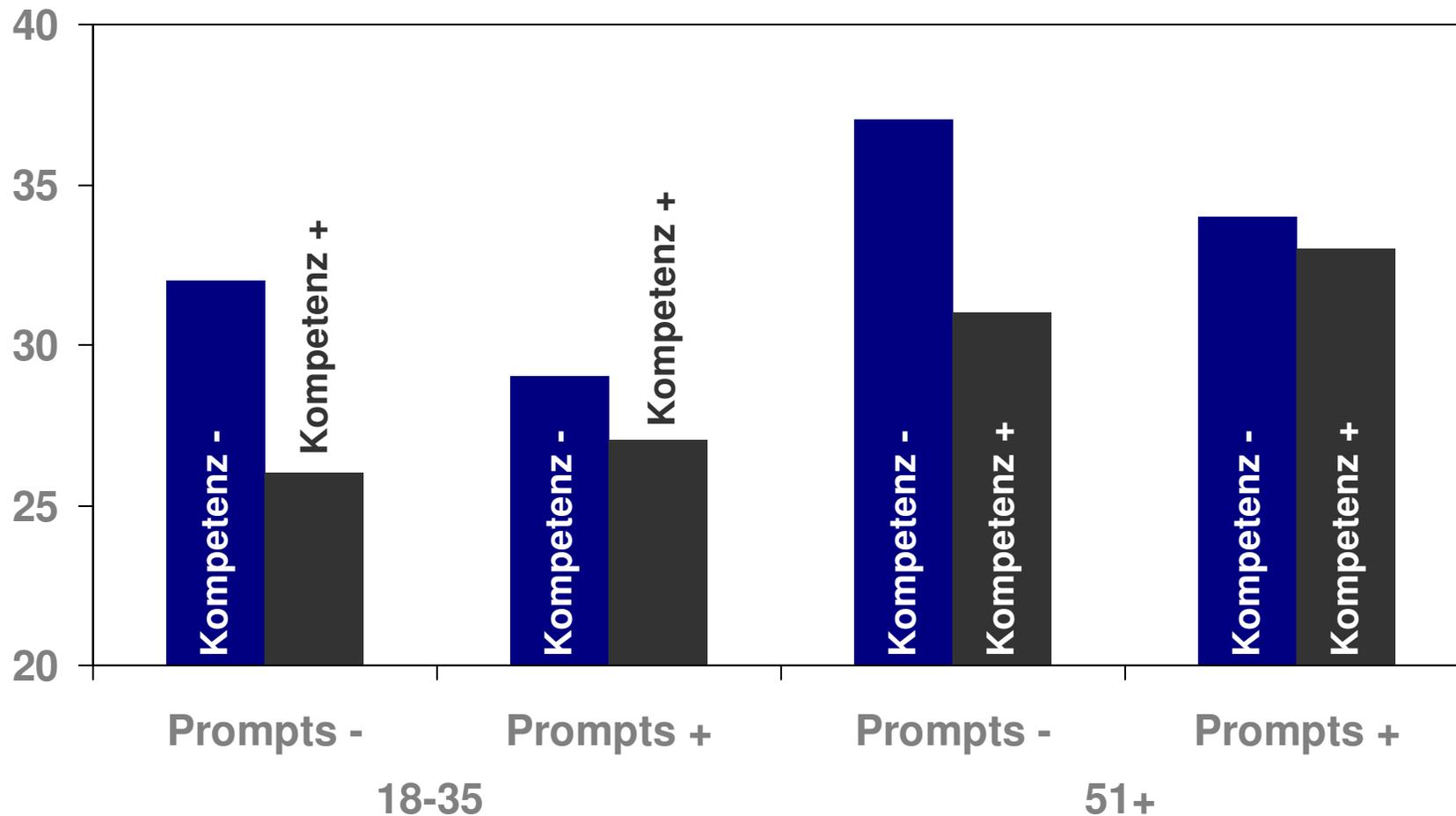
# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

**Prompts erhöhen Lernleistung, aber nur bei geringer Kompetenten**



# Alterseffekte auf die Lernkompetenz

## Prompts erhöhen die Zeiteffizienz des Lernens



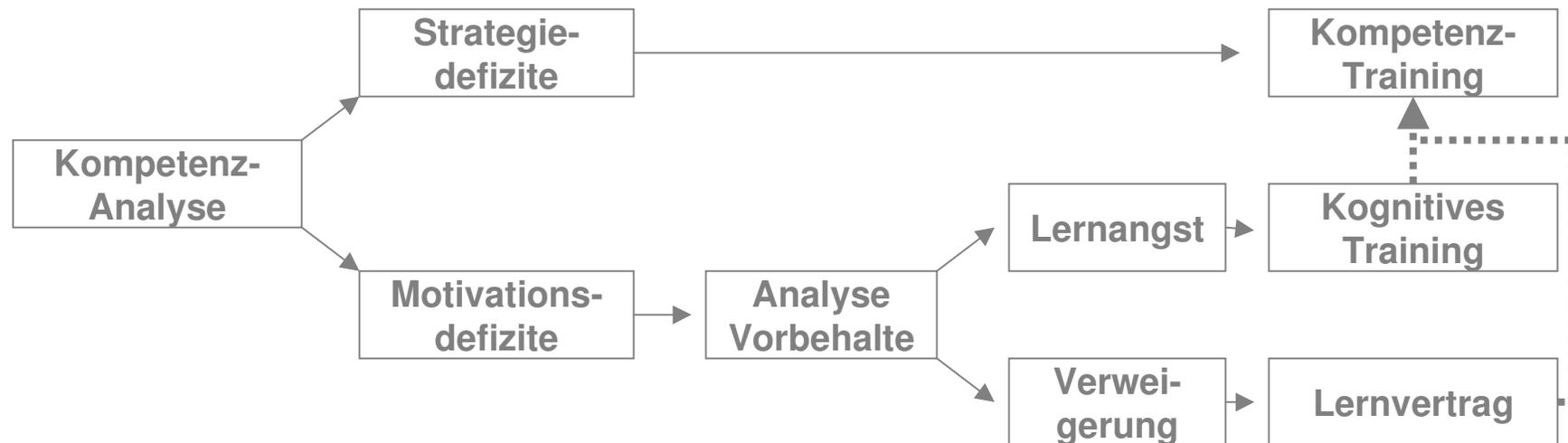
# Überblick

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



# Förderung der Lernkompetenz

## Förderung setzt Bestandsaufnahme voraus



Stamov Roßnagel (2008b)



# Förderung der Lernkompetenz

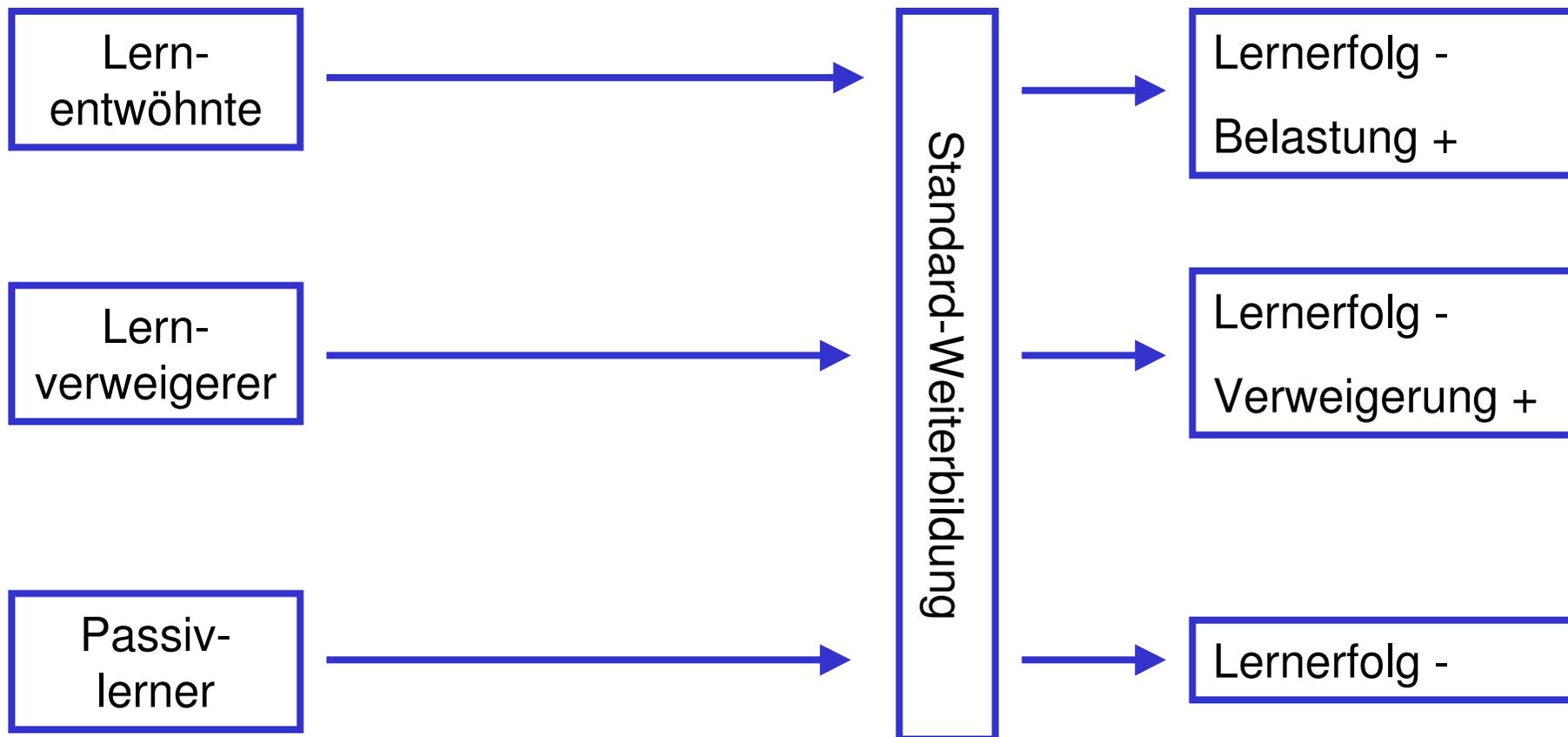
## Lernkompetenzanalyse identifiziert Lernerprofile:

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



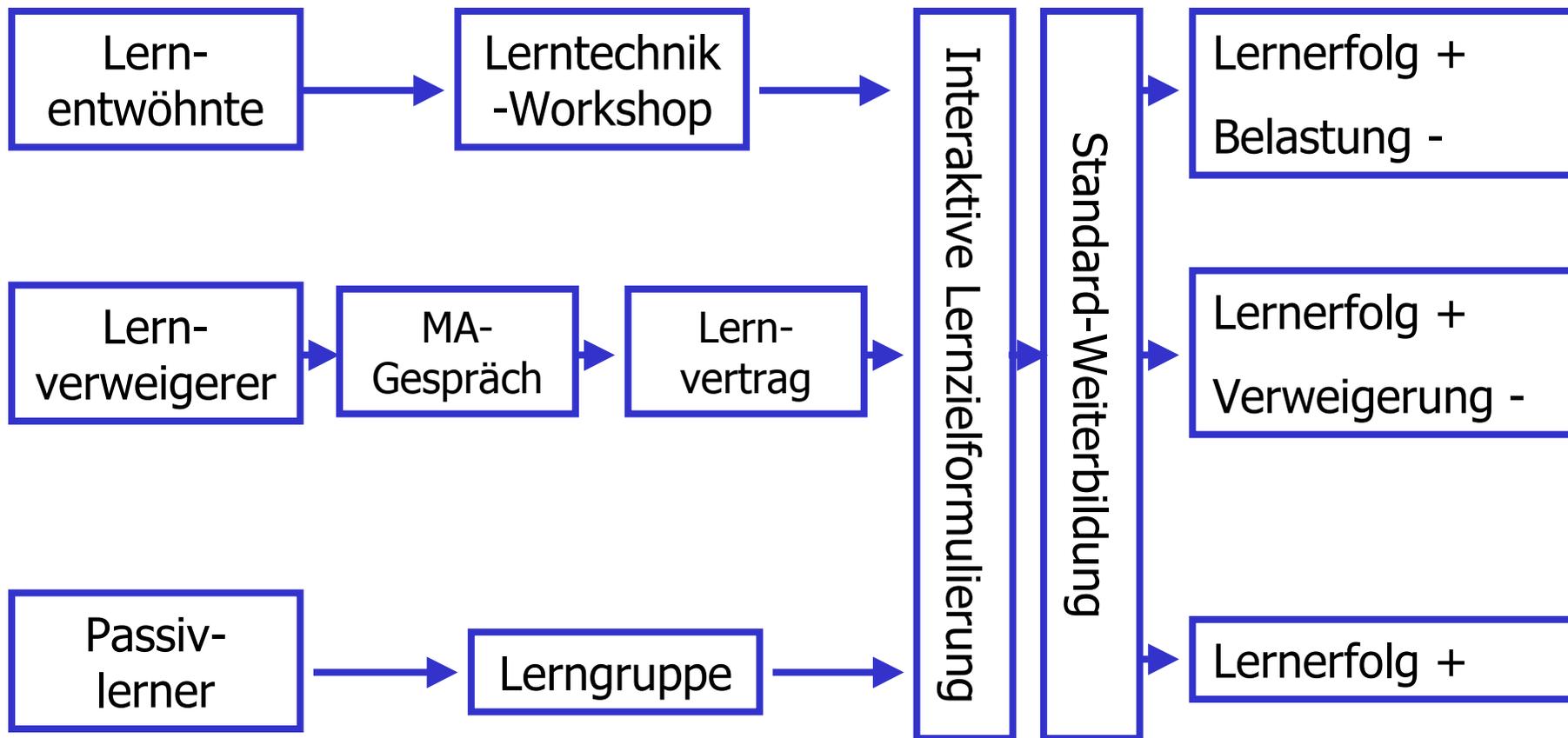
# Förderung der Lernkompetenz

## 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?!

**BELTZ**PVU

