



**LELLE: Lernen lernen! – Erhöhung des Bewusstseins
für die Wichtigkeit von und Versorgung mit einer
innovativen Lösung für die Aufnahme der Ausbildung
von Sachkenntnissen in bestehenden
Hochschulbildungslehrplänen**

2015-1-HU01-KA203-013619

ALLGEMEINE FORSCHUNGSZUSAMMENFASSUNG M2

ALLGEMEINE FORSCHUNGSZUSAMMENFASSUNG

FORSCHUNGSMETHODEN UND ANWENDUNGSBEREICH

Die Forschung erfolgte als erste Phase des LELLE-Projektes, und umfasste die Lernkompetenzen, inklusive drei auserwählter Fähigkeiten:

- **Das Lernen lernen** bezeichnet die Fähigkeit, sich beim Lernen voll zu engagieren, die eigene Vorgehensweise zu organisieren, mitunter durch einen effizienten Umgang mit Zeit und Informationen, individuell sowie in Gruppen. Zu dieser Kompetenz zählt auch ein Bewusstsein für die eigenen Lernprozesse und -bedürfnisse, verfügbare Möglichkeiten identifizieren zu können, und auch die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um erfolgreich lernen zu können. Diese Kompetenz beschreibt das Erlernen, Verarbeiten und Assimilieren von neuem Wissen und neuen Fähigkeiten, aber auch, Möglichkeiten zur Unterstützung ausfindig zu machen und zu nutzen. Das Lernen lernen engagiert den Lernenden dafür, auf früheren Erfahrungen aus dem Leben aufzubauen, um Wissen und Fähigkeiten in unterschiedlichen Situationen anwenden zu können: zuhause, bei der Arbeit, bei der Bildung und Ausbildung. Motivation und Selbstvertrauen sind essenziell für die individuelle Kompetenz.
- **Kritisches Denken** – Aufgaben autonom reflektieren und ausführen; korrekte Entscheidungen treffen und vernünftige Urteile fällen; Zusammenhänge identifizieren und Gelegenheiten erkennen; Ideen kritisch bewerten.
- **Probleme lösen** – den Prozess des erfolgreichen Probleme lösen verstehen; fähig sein, unabhängig sowie in Zusammenarbeit Probleme zu lösen; eine Kombination aus analytischem und kreativem Denken; durchsetzungsfähige und offene Kommunikation.
- **Den eigenen Lernprozess steuern** – Strategie, Training, Zeitplanung; die Fähigkeit, neues Wissen und neue Fertigkeiten zu erlangen, zu verarbeiten und zu assimilieren, das eigene Lernen zu organisieren, die eigene Arbeit zu bewerten; Informationen auf angemessene Weise in den Lernprozess zu integrieren, die Lernmethode an die eigenen Ziele anpassen.

Das grundsätzliche Ziel der Forschung war es, gute Praktiken – angewandte Lösungen – für die Bewertung und Entwicklung der Lernkompetenz zu sammeln. Diese Forschung dient auch dazu, den Kern dieser Kompetenz korrekt zu identifizieren und verstehen zu können. Die Meinungen von Mitarbeitern aus Einrichtungen der Höheren Bildung, Organisationen in der Erwachsenenbildung sowie Arbeitgeber (Personalabteilungen) in Europa und anderen Ländern, stellten die wesentliche Informationsquelle. Während der Forschung wurden – in Bezug auf die Lernkompetenz und die damit verbundenen Fähigkeiten (kritisches Denken, Probleme lösen, den eigenen Lernprozess zu steuern) – solche Themen erwähnt wie: Wichtigkeit von Kompetenz/Fähigkeit, Bereiche in denen diese besonders wichtig sind, deren Bestimmungsfaktoren und Wege der Bewertung, sowie deren Entwicklung.

Die Forschung wurde im Februar und April 2016 in der Form einer Umfrage und in Form von ausführlichen Interviews durchgeführt. Die Fragebogen wurden den Teilnehmern per Email gesendet und auf dieselbe Art retourniert. Die ausführlichen Interviews wurden persönlich oder mittels elektronischen Kommunikatoren (z.B. Skype) von beruflichen Forschern durchgeführt.

Die Forschung umfasste Universitäten, wissenschaftliche- und Forschungseinrichtungen mit Bezug zu LLL, Erwachsenenbildungszentren (Weiterbildungszentren), Ausbildungsstätten, psychologische- und pädagogische Beratungsdienste für Erwachsene, Lehrerausbildungszentren, Berater, Schulen,

Stiftungen, Vereine im Bereich der Bildung und Weiterbildung, Arbeitsvermittlungsstellen, Leasingfirmen, Personalabteilungen von Firmen. In dieser Arbeit wurden die genannten Organisationen in drei Kategorien aufgeteilt:

- [1] Bildungseinrichtungen (Universitäten, Schulen – die sogen. formale Bildung) – 34 Organisationen,
- [2] Ausbildungseinrichtungen (Sprachschulen, Nachhilfeschulen, Weiterbildungszentren, usw.) – 19 Organisationen,
- [3] Organisationen außerhalb der Bildung (Firmen, Arbeitsstätten – Arbeitgeber) – 19 Organisationen.

HAUPTERGEBNISSE

Aus den Rückmeldungen der Teilnehmer, die an der im Rahmen des Projekts durchgeführten Forschung beteiligt waren, geht klar hervor, dass die Lernkompetenzen sehr wichtig sind und eine große Auswirkung haben – für das eigene Potenzial, sowie das der Firma/Organisation. Die Endergebnisse wurden anhand der Kompetenzen zusammengefasst, die als wesentlich für die Entwicklung der Lernkompetenz identifiziert worden sind:

- ➔ **Das Lernen lernen** wird als die Schlüsselkompetenz¹ im Leben definiert, die es einem ermöglicht, effizient zu Handeln und gesetzte Ziele zu erreichen. Man muss jeden Tag etwas Neues lernen, um effizient und wirksam Handeln zu können. Eine wissensbasierte Gesellschaft schafft neue Herausforderungen, und die formale Bildung liefert nur allgemeines Wissen zu spezifischen Bereichen. Wenn man mit der Entwicklung standhalten will, muss man fortlaufend dazu lernen und die eigenen Qualifizierungen verbessern. Diese Kompetenz muss bei den Lernenden und auch bei den Lehrern gleichermaßen weiterentwickelt werden. Die Lernkompetenz ist in allen Bereichen des Lebens wichtig, nicht nur bei Arbeit und Bildung, sondern auch im privaten Leben, und auch bei der persönlichen Entwicklung. Angestellte, die die Lernkompetenz entwickelt haben, können sich schneller an die Organisation anpassen, Aufgaben effizienter erledigen, und auch erfolgreich neue Herausforderungen bewältigen. In den meisten Fällen ist die Entwicklung der Lernkompetenz eine private Angelegenheit, und einem jeden Angestellten selbst überlassen. Folglich gibt es keinen speziellen – formalisierten und systematischen – Maßnahmen für Weiterbildung in diesem Ausmaß. Die Fähigkeit, zu lernen, ist essenziell für Angestellte, die den wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts standhalten wollen. Es besteht die Notwendigkeit unter den Teilnehmern, die Angestellten dazu motivieren zu können, dass sie sich fortlaufend verbessern und weiterentwickeln, um in den verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit stets ihre beste Leistung zu erbringen. Die am häufigsten genannten Methoden und Tools für die Entwicklung dieser Kompetenz waren: interne Ausbildung, Ausbildung am Arbeitsplatz, Selbstverbesserung, Selbstständiges

¹ Stracke, C. M. (2012). Competences and skills for learning-outcome orientation: competence development, modelling, and standards for human resources development, education and training. 华东师范大学学报（自然科学版）Journal of East China Normal University. Vol. 2012 (2). Shanghai: ECNU. pp. 115-130. [CLC-Nummer: Q948; DOI: 10.3969/J. ISSN 1000-5641. 2012.02.012] [online Abgerufen von: <http://www.opening-up.education>]

Lernen, Beratung, Coaching und Nachhilfe, Themen-basierte Teams oder Teams zum Problemlösen.

- **Kritisches Denken** wird als eine der Schlüsselkompetenzen betrachtet, die ein Individuum braucht. Das Konzept des kritischen Denkens wird sowohl bei dem Prozess des Wissenstransfers, als auch bei der Weiterentwicklung von Wissen, als eine wesentliche Kompetenz angesehen. Aufgrund dieser Kompetenz können Lernende angemessene Entscheidungen hinsichtlich Themen, Lektoren, Textbüchern und Bildungsunterlagen treffen, und auch in Bezug auf andere Bereiche, damit sie auch außerhalb des Lehrplans im täglichen Leben aktiv sind. Andererseits, könnte ein zu hohes Ausmaß an kritischem Denken in einer multikulturellen Umgebung einen Nachteil stellen. Angestellte, die die Fähigkeit zum kritischen Denken besitzen, nehmen bei der Entwicklung von Lösungen eine breite, analytische Perspektive in Betracht, und können so Dinge in Frage stellen und zweifelhafte Lösungen ablehnen. Die folgenden Methoden und Werkzeuge wurden für die Entwicklung dieser Kompetenz vorgeschlagen: Ausbildung, Workshops, Kurse, Bewertungen von ausgewählten Bereichen, Selbstbewertung, Austausch von guten Praktiken, Feedback von Projektleitern, Beratung, Coaching, Gruppenarbeit (Brainstorming).
- **Probleme lösen** wird von den meisten an der Forschung beteiligten Organisationen in jeder Angestelltengruppe als wichtig oder sehr wichtig empfunden. Diese Fähigkeit zeigt sich in der wirksamen Entscheidungsfindung und in der Qualität der Entscheidungen, sowohl bei Routinesituationen als auch bei Sonderfällen. Typische Probleme werden automatisch gelöst, während komplexere Probleme fortgeschrittene Fähigkeiten benötigen, die verbessert gehören. Die Fähigkeit zum Probleme lösen wurde besonders im Kontext der raschen Veränderungen in der Welt als wichtig bewertet, und steht im direkten Verhältnis zum innovativen und kreativen Denken. Diese Fähigkeit ist beim selbstständigen Arbeiten und auch bei Gruppenarbeit vorteilhaft, und zeigt sich durch hohe Flexibilität, analytisches und kreatives Denken, die Fähigkeit zum konzeptionellen Denken, eine kritische Einstellung zu den vorgeschlagenen Lösungen, die Fähigkeit bestimmend und effizient zu kommunizieren, nach neuen Lösungen am Markt zu suchen und Veränderungen umzusetzen. Die Einstellung zu Problemen wird als eine der wichtigsten zu entwickelnden Aspekte betont. Laut Angaben der Forschungsteilnehmer kann diese Kompetenz folgendermaßen entwickelt werden: Verbreitung von guten Praktiken, Bekanntmachung von verfügbaren Kursen und Ausbildungsangeboten, Nachhilfe, Peer-Learning, Coaching, Teilnahme an Trainings.
- **Den eigenen Lernprozess steuern** – diese Fähigkeit scheint zuerst die vielfältigste zu sein, und auch am schwersten definierbar. Zuletzt haben aber sämtliche Teilnehmer die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu steuern, mit einer besseren Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben, dem lebenslangen Lernen und mit Karrierezielen in Verbindung gebracht. Diese Kompetenz beinhaltet Zeitplanungs-Fähigkeiten, Selbsterkenntnis und Selbstreflektion. Lernende benötigen die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu steuern, damit sie das Wissen, die Fähigkeiten und die Kompetenzen, die in dem Lehrplan festgelegt sind, in einer festgelegten Zeit erlangen können. Diese Fähigkeit zeigt sich in einer offenen Einstellung neuen Herausforderungen gegenüber, dem aktuellen Wissensstand, die Bereitschaft, sich beruflich weiter zu entwickeln, und die eigenen Kompetenzen zu steigern, in dem Gefühl der Zufriedenheit mit einer erledigten Aufgabe, dem Sinn für Selbstentwicklung und der

Motivation für Weiterentwicklung. Menschen mit der Fähigkeit, den eigenen Lernprozess zu steuern, können effizient die eigene Zeit planen, und das genaue Maß an Wissen feststellen, das in einer bestimmten Zeit erlernt werden soll. Die Fähigkeit, den eigenen Wissensstand zu kontrollieren, und diesen bewusst und systematisch zu aktualisieren, ist sehr wertvoll und wünschenswert, wenn der Angestellte mit neuen Aufgaben konfrontiert wird, und die richtige Ausführung noch nicht vollständig entwickelt hat. Den von den Forschungsteilnehmern gewonnenen Informationen zufolge sind die wirksamsten Methoden zur Entwicklung dieser Kompetenz: Ausbildung, Kurse, Berufspraktika, Nachhilfe, Erfahrungsaustausch mit internen Experten, gemeinsame Beobachtung, Arbeitsgruppen, Probleme lösen, Unterstützung und Motivation für Angestellte, für ihre eigene Entwicklung Verantwortung zu übernehmen und Handlungen zu setzen.

Bei der Frage nach **allgemeinen Empfehlungen** hinsichtlich der Entwicklung der Lernkompetenz, zeigte sich wie komplex das Thema ist. Besondere Aufmerksamkeit wurde auf die Individualisierung des Lernprozesses anhand der Bedürfnisse und Kapazitäten eines jeden Lernenden gerichtet, was auch in einer weitläufigen Bewertung des Fortschrittes und der Motivationsmaßnahmen zur Unterstützung der Bereitschaft des Lernenden, weitere Fortschritte zu erreichen, berücksichtigt werden soll. Es wurden diverse Methoden vorgeschlagen, wie das Lernen weiterentwickelt werden kann, z.B.:

- Lernende während des Universitätssemesters aktivieren,
- individualisierte und interaktive Formen des Lernens und Wege zum Ausbau von Fähigkeiten anbieten,
- eine integrative und tolerante Lernumgebung schaffen, die das Lernen von Fehlern unterstützt,
- Workshops zu verschiedenen Aspekten des Lernprozesses anbieten,
- mehr Zeit in Workshops für Peer-to-Peer Lernen bereitstellen,
- für die Teilnahme an Berufsausbildungen und Workshops motivieren,
- Bewertungen und Auswertungen von Fortschritten durchführen.

Diese Methoden basieren auf der Aktivierung des Lernenden und dem Transfer von Verantwortung für das Lernen von dem Lehrer auf den Lernenden. Das Lernen sollte auf interaktiven und aktivierenden Arbeitsmethoden beruhen, und auf einem System der Motivierung und Bewertung des Lernprozesses. Das Trainieren von „Soft-Skills“ zeigen dem Lernenden seine/ihre Fähigkeit, die eigene Lernkompetenz zu steigern und Erfolge während der Ausbildung führen zu erhöhter Motivation zur Weiterentwicklung.

Die am häufigsten genannten Lernmethoden werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Kritisches Denken	Probleme lösen	Den eigenen Lernprozess steuern
<ul style="list-style-type: none"> • Diskussionen • Meetings • Feedback • Kommunikation / bestimmende Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamarbeit / Gruppenarbeit • Workshops • Diskussionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Individueller Fortschritts-Plan (manchmal mit Bewertungssystem verknüpft) • Selbstbewertung / Selbsterkenntnis

Kritisches Denken	Probleme lösen	Den eigenen Lernprozess steuern
<ul style="list-style-type: none"> • Fragen stellen, Kommentare • Peer-Beaufsichtigung und Unterstützung • Workshops / Trainings • Teamarbeit • Kritische Analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Umsetzung eigener Ideen • Ideen-Kiste • Präsentation / Präsentieren • Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Karriereorientierung / -planung • Vergleich von Selbstbewertungs-Ergebnissen (aktuell und vergangen) • Einschränkungen berücksichtigen (Fristen, Termine, usw.) • Ausbildungskurse (ausgelagert) • Feedback & Belohnung (manchmal Jährlicher Leistungsbericht & Feedback) • Lernportfolios, um die eigenen Lernergebnisse zu verfolgen • Peer-Beobachtung und Feedback

Es gilt die klare Einsicht, dass das fortlaufende Lernen ein Schlüsselfaktor ist, um den Herausforderungen einer sich ständig verändernden Welt zu meistern, und auch die Marktstellung einer Organisation beeinflussen kann – ob in der Bildung oder in anderen Bereichen. Dies ist besonders aufgrund der raschen und konstanten Veränderungen, die in der heutigen Welt beobachtet werden können. Alle Organisationen verstehen die Notwendigkeit für Entwicklung der Kompetenzen ihrer Angestellten, doch nicht alle verfügen über die Mitteln zur Umsetzung von Programmen und Maßnahmen. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass Angestellte, die persönliche Leistung und Entwicklung vorzeigen, demonstrieren, wie wichtig diese für die Organisation sind, und somit solche Maßnahmen doch in Betracht gezogen werden. In diesem Licht wird klar, dass potenzielle Angestellte wertvoller sind, wenn sie „Lernkompetenzen“ bereits während der Ausbildung entwickelt haben, was wiederum die Bedeutung dieses Projektes bestätigt, sowie dessen Ergebnisse in Bezug auf die Entwicklung von herkömmlichen Methoden der höheren Bildung in diesem Bereich.



LELLE: Lernen lernen! – Erhöhung des Bewusstseins für die Wichtigkeit von und Versorgung mit einer innovativen Lösung für die Aufnahme der Ausbildung von Sachkenntnissen in bestehenden Hochschulbildungslehrplänen

Webseite: <http://lelle.gtk.uni-pannon.hu>



www.facebook.com/lelleproject



www.linkedin.com/groups/8537515



Erasmus+

Dieses Projekt (n° 2015-1-HU01-KA203-013619) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.