

DIGITALES LERNEN

Der Faktor Mensch

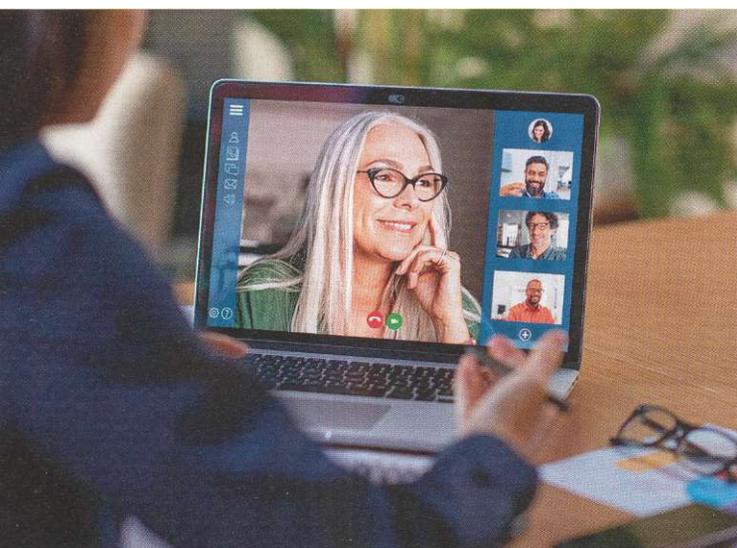


Foto: Ridofranz/IStock

Beim Online-Lernen sind die Rahmenbedingungen unpersönlicher als bei Präsenzseminaren. Deshalb müssen die Grundbedürfnisse der Lernenden bereits beim Planen des Lernprozesses stärker berücksichtigt werden. Wie das funktioniert, erklärt die Trainer- und Cochausbilderin Sabine Prohaska.

Die moderne Kommunikations- und Informationstechnik bietet uns viele neue Möglichkeiten zum digitalen Lehren und Lernen. Doch beim Gestalten solcher Lerneinheiten sollte man einen Faktor nie vergessen: den Menschen. Sonst erliegt man rasch der Faszination der interaktiven Tools und modernen Lernplattformen und vergisst, dass diese tech-

nischen Hilfsmittel ihre Wirkung nur dann entfalten, wenn die Bedürfnisse der Menschen befriedigt werden, die sie nutzen.

Über die Grundbedürfnisse von Menschen - nicht nur beim Online-Lernen - gibt es umfassende Ergebnisse aus der Kognitionsforschung. Insbesondere ihre Erkenntnisse über die neurologische Verarbeitung von Informationen in unserem Gehirn liefern viele Hinweise, wie man ein nachhaltiges Lernen auch im digitalen Raum gewährleisten kann.

Bedürfnis V. Menschen wollen sich verbunden fühlen

Verbundenheit, Selbstentfaltung, Vertrauen, Sinn: Diese menschlichen Grundbedürfnisse müssen auch in digitalen Lernsettings befriedigt werden.

Das Bedürfnis nach Verbundenheit und Zugehörigkeit ist in uns Menschen so stark verankert, dass unser Gehirn einen Mangel hieran wie einen körperlichen Schmerz empfindet. Außerdem sinkt, wenn es nicht befriedigt wird, unsere kognitive Fähigkeit. So erscheinen uns Aufgaben, die wir alleine lösen sollen, zum Beispiel meist weniger interessant, weshalb sich unsere Aufmerksamkeitsspanne verringert. Priyanka Carr und Gregory Walton von der Stanford University untersuchten dieses Phänomen 2012 in zahlreichen Experimenten. Dabei zeigte sich: Menschen, die das Gefühl haben, Teil eines Teams zu sein, erzielen bessere (Arbeits-)Ergebnisse als Personen, bei denen dies nicht der Fall ist.

Deshalb sollten in digitale Lernarrangements Möglichkeiten zur Kommunikation wie Chats und Foren integriert werden. Sinnvoll ist ebenfalls, die Lerner durch Online-Trainer oder -Tutorinnen individuell zu betreuen. Auch ein persönliches Kennenlernen der Teilnehmenden sollte ermöglicht werden - zum Beispiel über Videobotschaften, Persönlichkeitsprofile in der Lernplattform oder Vorstellungsrunden in Live-Online-Seminaren. Zudem empfiehlt es sich - soweit möglich - ein gemeinsames Arbeiten zu fördern.

Um das Bedürfnis nach Verbundenheit besser in digitale Lernarrangements zu integrieren, helfen diese Fragen:

- ▶ Ist für ausreichend Informationsmaterial als Hilfestellung vor dem Start gesorgt (Benutzerhandbuch, Erklärvideos etc.)?
- ▶ Werden die Lernenden persönlich begrüßt?
- ▶ Gibt es Möglichkeiten, mehr über die anderen Lernenden zu erfahren?
- ▶ Besteht die Möglichkeit, mit anderen Lernenden in Kontakt zu treten?
- ▶ Ist ein kooperatives Lernen möglich?
- ▶ Begleitet ein Tutor oder eine Online-Trainerin den Lernprozess?
- ▶ Können Fragen gestellt werden?
- ▶ Existieren Regeln für den Umgang miteinander im virtuellen Raum, und sieht das Trainingsdesign Zeiten für deren Klärung vor?

Bedürfnis 2: Menschen möchten sich entfalten

Der Neurowissenschaftler Gerald Hüther bezeichnet das „Über-sich-Hinauswachsen“ und „Sich-entfalten-Können“ als ein neurobiologisches Grundbedürfnis. Das bedeutet für das Thema Lernen unter anderem: Die Aufgaben sollten so konzipiert sein, dass sie mit etwas Einsatz gut zu bewältigen sind. Es erfordert Fingerspitzengefühl, den Lernprozess so zu gestalten, dass er zwar fordert, aber nicht über- oder unterfordert.

Das setzt auch ein gewisses Know-how über die Funktionsweise unseres Gehirns voraus. Man sollte zum Beispiel wissen, dass unser präfrontaler Cortex seriell arbeitet: Ihn überfordern also zu viele Aufgaben auf einmal. Das gilt es unter anderem zu beachten, wenn es um die Frage geht: Soll der Lernstoff auf einmal oder sequenziell auf der Lernplattform freigeschaltet werden?

Dem Wunsch der Lernenden, sich zu entfalten, kann man gerecht werden, indem man ihnen die Möglichkeit bietet, ihren Lernprozess mitzugestalten, z.B. durch die Integration asynchroner Elemente wie Learning Nuggets. Denn so kann jeder/jede selbst entscheiden, wann, wo und wie oft er/sie diese nutzt. Eine andere Möglichkeit ist, in den Lernarrangements nur die Rahmenbedingungen vorzugeben und die Lernenden den Weg zum Ziel selbst gestalten zu lassen. So sammeln sie eigene Erfahrungen mit ihrem Lernen und reflektieren diese, um den idealen Prozess für sich selbst zu entdecken. Das sollte aber

nicht unter Zwang erfolgen, denn Stress verringert den Lerneffekt. Außerdem setzt ein solches Vorgehen Reflexions- und Feedback-Schleifen in den Lernarrangements voraus.

Folgende Fragen sind hilfreich, wenn der Wunsch nach Selbstentfaltung in Online-Trainings besser berücksichtigt werden soll:

- ▶ Sind die Lerninhalte in gehirngerechte Portionen aufgeteilt?
- ▶ Werden verschiedene Kanäle genutzt: Bilder, Texte, Audio, Video?
- ▶ Wird gezielt das Interesse der Lernenden geweckt?
- ▶ Sind die Aufgaben lösbar?
- ▶ Werden die Lernenden motiviert, selbst Probleme und Fragen zu formulieren?
- ▶ Können sie einen Teil des Contents selbst generieren?
- ▶ Sind Reminder im Alltag geplant?
- ▶ Sind Reflexionseinheiten eingebaut?
- ▶ Gibt es Feedbackmöglichkeiten?

Bedürfnis 3: Menschen wollen Vertrauen erfahren

Menschen entfalten sich, wenn sie Vertrauen in ihre Kompetenz spüren. So können sie ihre Potenziale stärker nutzen und bessere Ergebnisse erzielen. Trainerinnen und Personalentwickler sollten daher ihr Menschenbild reflektieren: Glaube ich, dass man Menschen (auch beim Lernen) kontrollieren sollte, weil sie sonst weniger engagiert sind? Der Lernprozess sollte nicht aufgrund solch einer misstrauischen Grundhaltung zu bürokratisch gestaltet sein. Stattdessen ist es sinnvoll, den Lernenden die nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und ihnen ansonsten Vertrauen zu signalisieren - zum

Beispiel, indem man ihnen große Freiräume zum Selbstentscheiden gewährt.

Das menschliche Grundbedürfnis nach Vertrauen in digitalen Lernarrangements stärker zu beachten, gelingt mit den folgenden Fragen:

- ▶ Haben die Teilnehmenden geeignete Rahmenbedingungen zum Lernen und ausreichende Freiräume, das Gelernte umzusetzen?
- ▶ Sind die Aufgaben positiv und wertschätzend formuliert?
- ▶ Ist die Lernumgebung klar, übersichtlich und einladend strukturiert?
- ▶ Gibt es Austauschmöglichkeiten zwischen den Lernenden?
- ▶ Werden ihnen auf Wunsch weitere Ressourcen zur Verfügung gestellt?
- ▶ Sind die Bewertungsrichtlinien klar?
- ▶ Sind die Lernanforderungen an das Vorwissen und die Fähigkeiten adaptiert?

Bedürfnis 4: Menschen wollen Sinn empfinden

Viele Unternehmen sind überzeugt: Die Tatsache, dass sie ein (Online-)Seminar organisieren, reicht als Begründung, daran aktiv teilzunehmen. Wäre das Lernangebot nicht wichtig, würden sie es ja nicht anbieten. In der Praxis erweist es sich jedoch als extrem wichtig, sich vorab den individuellen Nutzen für alle Teilnehmenden zu überlegen und diesen auch zu kommunizieren. Denn: Menschen

lernen, wenn sie einen unmittelbaren persönlichen Bezug zum Thema haben, wenn also der Sinn für sie erkennbar ist. Dann zeigen sie mehr Engagement und eine höhere Motivation, auch bei Rückschlägen dranzubleiben.

Diese Fragen unterstützen dabei, das menschliche Grundbedürfnis nach Sinn stärker in Online-Settings zu verankern:

- ▶ Ist der Nutzen des Lerninhalts ersichtlich?
- ▶ Werden die Lernziele klar aufgezeigt?
- ▶ Sind die Aufgaben praxisrelevant?
- ▶ Gibt es ausreichend Praxisbeispiele?
- ▶ Besteht eine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Anspruchsniveaus?
- ▶ Erhalten die Teilnehmenden eine Orientierung über die voraussichtliche Dauer der Selbstlernphasen und Aufgaben?

- ▶ Existiert ein transparentes Bewertungssystem?
- ▶ Findet eine Ergebnissicherung am Ende statt?
- ▶ Erfolgt eine Evaluation nach dem Lernprozess?

Online-Lehren erfordert teils andere Skills

Die oben genannten Grundbedürfnisse haben Lernende selbstverständlich nicht nur in Online-, sondern auch in Präsenzseminaren. Doch im digitalen Raum sind die Rahmenbedingungen anders: So lernen die Teilnehmenden zum Beispiel oft an unterschiedlichen Orten zu verschiedenen Zeiten - und nicht selten allein. Trainerinnen und Dozenten können mit ihnen nur über technische Hilfsmittel wie Mails, Video-Konferenzsysteme usw. kommunizieren. Entsprechend können sie auch nicht so unmittelbar die Reaktionen der Teilnehmenden auf Vorschläge, Lernangebote, Aufgaben usw. aufgreifen - auch weil sie diese eingeschränkter als in Präsenzseminaren wahrnehmen.

Deshalb müssen beim Online-Lernen die Grundbedürfnisse der Lernenden viel stärker bereits im Vorfeld beim Planen der Lernarchitektur bedacht werden und in deren Gestaltung einfließen. Die Kompetenz hierzu müssen sich viele Personalentwicklerinnen und Trainer erst noch aneignen.

Sabine Prohaska •



Die Autorin: Sabine Prohaska ist Inhaberin des Wiener Beratungsunternehmens seminar consult prohaska, dessen Blended-Learning-Trainer-Ausbildung mit dem BDVT-Trainingspreis in Gold ausgezeichnet wurde. Sie ist Mitglied des Vorstands der Vereinigung der Businessstrainer Österreich (VBT). Im Junfermann-Verlag sind mehrere Fachbücher von ihr für Trainerinnen und Coaches erschienen. Kontakt: www.seminarconsult.at