

Lernen mit modernen Medien im öffentlichen Dienst

- E i n f ü h r u n g -

Univ.-Prof. Dr. Hermann Hill, Speyer

Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt

- Globalisierung, technische Entwicklung, virtuelle Unternehmen
- Teilzeit, Telearbeit, Selbstunternehmer
- Überlagerung von Sektoren, Branchen
- wandelnde / neue Berufsbilder
- Durchlässigkeit von Qualifikationsebenen
- geringere Halbwertszeit und wachsendes Wissen
- neue Wissens-Dienstleistungen



Lebenslanges Lernen / Employability

Arbeiten, Leben, Lernen

Entgrenzung
der Lebenswelten



Vervielfältigung
der Anstöße, Angebote
und Optionen

Ausweitung
der Lebenshorizonte

zunehm. Individualisierung
von Lernformen,
Lebensperspektiven,
Deutungsmustern und
Lebensstilen

Herkömmliche Angebote an organisiertem Lernen

- mangelnde Flexibilität iHa spezifische /
sich verändernde inhaltliche Ansprüche
- unzureichendes Eingehen auf
individ. Bedürfnisse und Lernvoraussetzungen
- Schwerfälligkeit der zeitlichen
Rahmenbedingungen
- ständige Kostensteigerung der organisierten
Weiterbildung

Kompetenzen

'modernisierter' Mitarbeiter

- Einschätzung, Bewertung und Auswahl
- Aktive Aneignung und Auseinandersetzung
- Pluralitätsbewältigung
- Übergangs- und Veränderungsmanagement
- Initiative und Gestaltung
- Stress- und Konfliktbewältigung
- Kooperation und Networking

Lernen in der Industriegesellschaft

- Wissen als inventarisierter Grundstoff, auf Vorrat
- Lernen als gesonderte Aktivität als Vorbereitung für die Arbeit

Hyperlearning in der Echtzeit - Wissensgesellschaft

- Knowledge XChange als virtueller Ort, bei aktuellem Bedarf sofort verfügbar
- Lernen als Prozeß der Zusammenarbeit, als impliziter Teil der Problemlösung

Erwachsenenpädagogische Konzeption von Weiterbildung

- Lernende werden selbst aktiv,
organisieren Lernen nach eigenen Prioritäten
- Verschiedene Lernwege und Nutzung von Medien
je nach Lerntyp und Lernpräferenz
- Wechsel zwischen Selbstlernphasen und
Phasen gemeinsamen Lernens
- Hilfestellung bei Bedarf
zum individuellen Lernen

Instruktionistisches Lernen und Lehren

- Lernen ist rezeptiv, es erfolgt weitgehend linear und systematisch
- der Lehrende leitet an, macht vor, erklärt; der Lernende macht nach, nimmt auf
- Lerninhalte werden als geschlossene Wissenssysteme bzw. Teile davon verstanden

Dehnbostel 1998

Konstruktivistisches Lernen und Lehren

- Lernen als aktiv-konstruktiver, selbstgesteuerter, situativer Prozess, dessen Ergebnisse nicht vorhersehbar sind
- der Lernende nimmt eine aktive, weitgehend selbstbestimmte Rolle ein; der Lehrende ist Berater und Mitgestalter von Lernprozessen
- Lerninhalte bzw. Wissen sind nicht abgeschlossen, sie sind abhängig von individuellen und sozialen Kontexten

Lernkulturen

Instruktion → **Problemlösung** → **Konstruktion**

– Vermittlung
von Wissen

– eigene Erarbeitung,
Auseinandersetzung
mit Lernstoff

– Lernender als
Subjekt, das
aktiv die Welt
konstruiert

– passiver
Empfänger
von
Lernstoff

– aktiver, dynamischer
Entdeckungsprozeß

– Angebote
relevanter
Kontexte,
realer Episoden

Konstruktivistische Instruktionspsychologie

- authentische Kontexte,
 handlungsorientierte Projektarbeit
- multiple Kontexte,
 unterschiedl. Zusammenhänge/Blickwinkel
- soziale Kontexte,
 Lern- und Praxisgemeinschaften
- instruktionale Kontexte,
 Anleitung und Unterstützung bei Bedarf

Mandl, u.a. 1998

Lernsoftware und handlungsorientierter Unterricht



Lernen mit modernen Medien

- Methoden -

- Computer Based Training (CBT)
- Web Based Training (WBT)
- Tele Tutoring, expert link
- moderierte Foren, chat groups
- Intranet, Business TV
- Simulation, virtual reality

Lernen

Heute

- Lehrjahre sind keine Herrenjahre !
- Lernen ist anstrengend !
- Pflicht, Zwang

Morgen

- Aktiv lernen !
- Abenteuer Lernen !
- Lernen - so wie ich es mag !



Lernen macht Spaß!