Nachbereitung des Bildungsprozesses

Vernetzung der Lernenden

Bei unternehmensweit angebotenen Seminaren fehlt im Nachgang zu Präsenzveranstaltungen oft die Möglichkeit zum weiteren Austausch unter den Teilnehmenden sowie zum gemeinsamen Zugriff auf Dokumente, Erfahrungsberichte und Ähnliches. Insbesondere bei längerfristig angelegten Bildungsangeboten besteht hier einerseits ein Bedürfnis von Seiten der Teilnehmenden, andererseits bieten Transfernetzwerke eine Chance für die Organisatoren von Bildungsprozessen, den Wissensaustausch zu unterstützen (Brahm, 2009a).

Im Anschluss an eine Bildungsmaßnahme können Social Networking Tools (Beispiele für diese Tools finden sich in den Links zum Kapitel auf diigo.com) eingesetzt werden, um die Teilnehmenden im Arbeitsalltag zu vernetzen und den Austausch zu fördern. Lernende, die gemeinsam einen Lernprozess durchlaufen haben und sich auch nach Abschluss der formellen Lernphase austauschen, können sich in Gruppen organisieren, um ihre Erfahrungen in Bezug auf die praktische Anwendung des Gelernten zu sammeln und gegebenenfalls Strategien zur Überwindung von Transferhürden zu entwickeln.

Förderung von Reflexion

Eine weitere Möglichkeit der Transferförderung besteht in der gezielten Unterstützung von Reflexionsprozessen. Hierzu sollten Reflexionsfragen formuliert werden, die bewusst zum Nachdenken über die Anwendung des Gelernten anregen. Reflexionen können den Blick auf mögliche Anwendungsfehler oder Barrieren in der Arbeitspraxis schärfen. Dadurch unterstützen sie die Lernenden dabei, Anwendungsgelegenheiten für das Gelernte zu erkennen, diese gezielt zu planen, durchzuführen und anschließend zu bewerten. Die Anleitung für solche Reflexionsprozesse erfolgt idealerweise bereits in einer Präsenzphase. Damit verzahnen sie sich mit den Elementen der Transferförderung aus der Lernsituation (Burger, 2005).

Das lässt sich zum Beispiel fördern, indem ein Weiterbildungsseminar mit Weblogs im Sinne elektronischer Lernportfolios begleitet wird. Die Lernenden werden bereits im Präsenzteil aufgefordert, regelmäßig ihre Erfahrungen und Eindrücke zu dokumentieren und zu reflektieren.

Diese Reflexionspraxis wird auch in der Transferphase am Arbeitsplatz weitergeführt.

Aufgabe der oder des Lehrenden ist es dabei, die Reflexion mithilfe geeigneter Fragen systematisch anzuleiten und Feedback zu geben. Die Kommentarfunktion ermöglicht Rückmeldungen, sowohl von anderen Lernenden als auch von der Lehrperson.

Der Nachbereitung von Bildungsveranstaltungen wird oft nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Gerade in Arbeitskontexten ist diese Phase jedoch äußerst wichtig, um die Nachhaltigkeit von Lernprozessen sicherzustellen. Dabei geht es im Wesentlichen um die Unterstützung des Transfers vom Lernkontext in den Anwendungskontext. Dies ist vor allem bei klassischen Bildungsangeboten, zum Beispiel Seminaren, notwendig.

In der Forschung zum Lerntransfer in Unternehmen wurden in verschiedenen Untersuchungen Hürden identifiziert, die den Transfer von Wissen und Fertigkeiten beeinträchtigen oder verhindern (Holton III et al., 2003).

> “
>
> !
>
> Transferhindernisse können auf unterschiedlichen Ebenen liegen: (a) bei der bzw. bei dem Lernenden selbst, (b) bei der Lernmaßnahme und (c) im Arbeitskontext der/des Lernenden (weiterführende Hinweise zu den Transferhürden in Brahm, 2009a)

Besonders die flexibel einsetzbaren und einfach anzuwendenden Web-2.0-Technologien eignen sich gut, um im Nachgang einer Bildungsmaßnahme den Transfer in die (Arbeits-)Praxis zu begleiten. Im Folgenden wird ein Beispiel der Transferbegleitung erläutert.

In der Praxis: Transferförderung bei Hewlett-Packard

Mit dem Hauptziel der Vernetzung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde bei der Hewlett-Packard GmbH eine Social Networking-Plattform eingeführt (Brahm, 2009b, 42-43). Auf der Plattform verfügt jede/r Mitarbeitende über ein voreingerichtetes Profil, das die wesentlichen Informationen zur Person enthält, zum Beispiel Name, organisatorische Zugehörigkeit und Kontaktdaten. Zusätzlich werden Beiträge aus anderen Kollaborationsplattformen wie Blogs, einer internen wiki-basierten Enzyklopädie oder Foren in das Profil integriert. Damit erhält man schnell umfangreiche Informationen über − zum Teil bislang unbekannte – Kolleginnen und Kollegen. Zur Profilpflege werden innerhalb bestimmter Kategorien so genannte Tags angelegt, das heißt Schlagwörter, welche die eigenen Kompetenzen, Interessen etc. beschreiben.

?

Welche weiteren Maßnahmen könnten im Arbeitskontext der/des Lernenden die Transfersicherung unterstützen?

Integration von Lern- und Anwendungsfeld

Generell gilt, dass digitale Tools zur Transferunterstützung so in das didaktische Setting integriert werden sollten, dass eine Verbindung zwischen Lern- und Arbeitsfeld hergestellt wird. Technologien, die in der Transferphase eingesetzt werden, sollten daher bereits während einer Lernphase, zum Beispiel in der Präsenzveranstaltung, als Lernmedien eingesetzt und/oder in der Vor- und Nachbereitung zur Unterstützung der Teilnehmenden Verwendung finden (Brahm, 2009a).

Beispiel: In einem Unternehmen werden kurze Videos zur Illustration der Lerninhalte zur Verfügung gestellt. Diese Videos sind bereits in der Vorbereitungsphase online abrufbar. In der Präsenzphase werden sie in Kleingruppen diskutiert. In der Transferphase zur Veranstaltung werden die Videos mit weiteren inhaltlich verwandten Angeboten verbunden, zum Beispiel mit Seminaren. Ein bestimmtes Medium, beispielsweise ein Podcast, kann auch eine Anregung sein, das personalisierte Lernportal, das heute in vielen Unternehmen zur Verfügung steht (siehe Kapitel #educast), aufzusuchen. Dort werden dann zum jeweiligen Lernbedarf der jeweiligen Mitarbeiter/innen passende Angebote vorgestellt.

“

!

Tools zur Transferunterstützung sollten eine Brücke zwischen Lern- und Anwendungsfeld schlagen. Um dies zu erreichen, ist eine sorgfältige Planung zur Einführung der entsprechenden Werkzeuge notwendig. Tools, mit denen die Lernenden in der Transferphase arbeiten, sind daher bereits während der Bildungsmaßnahme vorzustellen und anzuwenden. Weiterhin ist es zur Transferförderung möglich, die Reflexion und Vernetzung der Lernenden zu unterstützen.

Revision #2
Created 2025-02-28 21:12:11 UTC by Bernd Grabner
Updated 2026-02-13 14:18:51 UTC by Github Admin