

8

Learning Experience Design (LXD) – nachhaltiges Lernen durch die Gestaltung von Lernerlebnissen

Dr. Franziska Schölmerich

Senior Consultant

HRpepper Management Consultants



Schlüsselwörter: Design Thinking, Learning Experience Design

Kurzfassung: Nachhaltiges Lernen ist heute ein Erfolgsfaktor für Menschen und Organisationen. Learning Experience Design rückt den Menschen in den Mittelpunkt des Lernprozesses

und kreiert Lernerfahrungen, mit denen gewünschte Lernergebnisse zielorientiert erreicht werden können. Menschen haben so mehr Spaß am Lernen und Organisationen verschaffen sich einen Wettbewerbsvorteil.

Lernen in Organisationen – Status Quo

Die Zyklen, in denen sich Märkte, Produkte und Technologien verändern, werden immer kürzer und die Halbwertszeit von Wissen nimmt rapide ab. Zudem ändern sich die Werte und Erwartungen, mit denen Menschen an das Thema Lernen herantreten. Viele wollen selbstbestimmt lernen, wünschen sich Flexibilität, was die Zeit und den Ort des Lernens betrifft und suchen nach Lerninhalten, die individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Hinzu kommen neue Möglichkeiten, Lernen zu gestalten, zum Beispiel durch digitale Formate mit Netzwerkcharakter und selbstorganisierte, agile Bestandteile von Lernprozessen.

Gleichzeitig stehen in vielen klassischen Lernformaten wie Workshops oder Webinaren weiterhin Inhalte im Fokus und es geht darum, spezifisches Wissen oder Kompetenzen zu vermitteln. Diese Formate sind oft unflexibel, Dauer und Inhalte betreffend und fokussieren häufig auf kurzfristige Ergebnisse und technische Fertigkeiten (Suter & Klang, 2017). Meistens ist die Akzeptanz und Benutzerfreundlichkeit dieser Formate gering, was sich zum Beispiel an einer hohen Abbruchquote von MOOCs (*Massive Open Online Courses*) zeigt (bitkom, 2016).

Viele Organisationen realisieren, dass ihnen eine starke Lernkultur und ein systematisches Lerndesign Wettbewerbsvorteile verschaffen. PersonalentwicklerInnen, TrainerInnen und Coaches stellen sich daher Fragen wie: Wie können wir Lernen nachhaltig und zielführend gestalten? Welche Erfahrungen und Erlebnisse müssen wir schaffen, um gutes Lernen zu ermöglichen? Was brauchen Menschen, um motiviert zu sein, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln? Antworten auf diese Fragen verspricht *Learning Experience Design* (LXD) - ein Prozess, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht und Lernerfahrungen kreiert werden, die es dem Menschen ermöglichen, gewünschte Lernergebnisse zielorientiert zu erreichen (Floor, 2019a). Dafür sind drei Faktoren erfolgskritisch: unser Wissen darüber, wie Lernen funktioniert, unsere Fähigkeit, wie ein Designer zu denken und zu entwickeln und unser Fokus auf den Lernenden sowie seine Bedürfnisse und Ziele. Im Folgenden werden diese drei Faktoren genauer betrachtet.

Wissen, wie Lernen funktioniert

Als Lernen bezeichnet man allgemein eine Veränderung im Verhalten (oder in der Möglichkeit, sich auf bestimmte Art und Weise zu verhalten), die aus Erfahrungen und Erlebnissen resultiert (Ertmer & Newby, 1993). LXD orientiert sich dabei an konstruktivistischen Lerntheorien, nach denen Menschen nicht durch das Erlangen von Wissen sondern durch die Konstruktion von Bedeutung lernen. Lernende erschaffen persönliche Interpretationen der Welt basierend auf ihren Erfahrungen und Interaktionen (Bednar, Cunningham, Duffy, & Perry, 1991). Um Lernen zu verstehen, muss man sich daher die Lernerfahrungen genau anschauen.

Grundsätzlich lernen Menschen ständig und überall. Eine Lernerfahrung kann jede nur erdenkliche Situation sein, die

einen Eindruck hinterlässt. Dabei verpuffen manche Eindrücke sehr schnell, andere bleiben ein Leben lang bestehen. Auf neuronaler Ebene bedeutet Lernen, dass Nervenzellen durch das Wachstum von Dendriten besser miteinander vernetzt sind. Je mehr Dendriten Nervenzellen miteinander verbinden, desto effizienter kann das Gehirn Ähnlichkeiten zwischen neuen und bestehenden Inhalten und Erfahrungen erkennen und desto leichter fällt das Lernen. Inhalte können schneller abgerufen und Querverbindungen einfacher hergestellt werden (Willis, 2006). Ob eine Lernerfahrung einen bleibenden Eindruck hinterlässt, hängt also davon ab, wie stark ihre Spuren auf neuronaler Ebene sind. Bildgebende Verfahren zeigen, dass Lernen besonders dann viele Gehirnregionen aktiviert und dadurch die Vernetzung zwischen verschiedenen Nervenzellen fördert, wenn Lernerlebnisse verschiedene Sinneswahrnehmungen auslösen, neue Informationen und Erfahrungen mit bestehenden verknüpfen und beim Lernenden Emotionen hervorrufen (Willis, 2006).

LXD fokussiert daher konsequent darauf, Erlebnisse zu konzipieren, die ein nachhaltiges und zielführendes Lernen ermöglichen; durch die Ansprache verschiedener Sinne und das Auslösen positiver Emotionen (z. B. durch angenehme soziale Interaktionen mit anderen oder das Gefühl, etwas erreicht zu haben und dafür Anerkennung zu bekommen).

Fähigkeit, wie ein Designer zu denken und zu handeln

LXD überträgt Design Prinzipien aus dem *Design Thinking* und dem *User Experience Design* auf den Kontext des Lernens. Beim *Design Thinking* geht es nicht um Lösungen für Probleme, sondern um Ideen für (und mit) Menschen (Suter & Klang, 2017). In einem strukturierten Prozess wird versucht, die Nutzer und deren Herausforderung zu verstehen und darauf basierend die eigene Sichtweise zu definieren. Anschließend werden Ideen entwickelt und mit Nutzern getestet. Der gesamte Prozess ist iterativ, das bedeutet man kann (und soll!) immer wieder zu vorherigen Phasen zurückkehren, um Ergebnisse zu korrigieren und zu verbessern (Suter & Klang, 2017). Statt *User Experience* steht beim LXD die *Learning Experience* im Vordergrund (Benedek, 2013). *Learning Experience Designer* erforschen die Bedürfnisse der Lernenden, arbeiten co-kreativ mit Lernenden zusammen (d.h. Lernende werden in den Prozess der Gestaltung von Lernerlebnissen einbezogen) und erstellen, testen und verbessern in einem iterativen Prozess Prototypen von Lernerlebnissen.

Fokus auf den Lernenden

Im Gegensatz zu herkömmlichen Lernformaten, in denen der Fokus meist auf den Inhalten und den Lehrenden liegt, stellt LXD den Lernenden und seine Bedürfnisse, Perspektiven und Ziele sowie den Lernkontext radikal ins Zentrum des Prozesses. Zudem fördert LXD ein Denken in Lern-Prozessen anstatt in einzelnen Formaten und definiert Erlebnisziele und Lernergebnisse statt Lernzielen. Da Menschen sehr unterschiedlich lernen und es keine Lernerlebnisse gibt, die für alle gleichermaßen passend sind, sollen Lernende individuell und selbstbestimmt entscheiden können, was sie wann und wie lernen. Um wirksame und nachhaltige Lernerlebnisse zu

gestalten, werden sie häufig zusammen mit Lernenden erstellt und enthalten beispielsweise gamifizierte Lernelemente, agile Methoden oder modulare Lernlandschaften. Ziel ist, Menschen dazu zu motivieren zu lernen, sich zu entwickeln und dabei auch noch Spaß zu haben.

Wie läuft ein LXD-Zyklus ab?

Im Rahmen eines LXD-Zyklus geht es darum, zunächst die Bedürfnisse, Motive und Ziele des Lernenden zu verstehen und anschließend darauf abgestimmte Erlebnisse zu kreieren, die nachhaltiges Lernen erzeugen. In 6 Schritten werden jeweils bestimmte Fragen beantwortet. Dabei können Lernende in allen Schritten im Rahmen einer co-kreativen Zusammenarbeit miteinbezogen werden und Feedback zum aktuellen Stand des Lernerlebnisses geben. Zudem wird der Zyklus gemäß der iterativen Vorgehensweise so lange durchlaufen, bis ein zufriedenstellendes Lernerlebnis entstanden ist.

1. *Fragestellung definieren*: Welche Erlebnisse und Ergebnisse sollen durch die Lernerfahrung erzielt werden? Wie soll sich ein Lernender fühlen?
2. *Lernenden analysieren und verstehen*: Warum und wie lernt die Person? Welche Bedürfnisse, Motive und Ziele sollten berücksichtigt werden? Welche Erfahrungen hat der Lernende bereits gemacht? In welchem Kontext lernt die Person? Vor welchen Herausforderungen steht sie?
3. *Design entwickeln*: Welchen Designkriterien soll das Lernerlebnis entsprechen? Welche Tools und Kreativmethoden könnten an verschiedenen Stellen im Prozess hilfreich sein?
4. *Prototyp entwickeln*: Wie sieht das Lernerlebnis aus? Wie fühlt es sich an?
5. *Prototyp testen*: Wie wirkt das Erlebnis auf Lernende? Bringt es die gewünschten Lernergebnisse? Entspricht es den Bedürfnissen der Lernenden? Je nach Ergebnis wird der Prototyp angepasst und erneut getestet.
6. *Lernerlebnis umsetzen*

Auffällig ist, dass der LXD-Zyklus Ähnlichkeiten mit dem Vorgehen bei der wissenschaftlichen Überprüfung von Hypothesen hat. Auch dort wird zunächst eine Fragestellung definiert. Auf Basis tiefergehender Analysen bisheriger Erkenntnisse werden dann Hypothesen entwickelt, die getestet werden. Je nach Ergebnis werden die Hypothesen angepasst und erneut getestet oder als Erkenntnisse in die Praxis übertragen. LXD erscheint daher auch als Möglichkeit, wissenschaftlich fundiertes Vorgehen in Organisationen zu verankern.

Welche Tools werden im LXD genutzt?

Im LXD werden häufig Methoden und Tools genutzt, die ursprünglich aus dem Design Thinking stammen. Um die Ziele und Bedürfnisse einer bestimmten Zielgruppe von Lernenden besser zu verstehen, eignet sich beispielsweise die Arbeit mit Personas. Dabei werden für eine bestimmte Zielgruppe von Lernenden (z. B. Nachwuchsführungskräfte) archetypische Modelle (d. h. Personas) entwickelt, die typische Merkmale dieser Zielgruppe repräsentieren (z. B. Was treibt die Zielgruppe an? Was und wie möchte sie lernen? Was sind aktuelle Herausforderungen in ihrem Job? Welche beruflichen Ziele

hat die Zielgruppe?). Auf Basis dessen kann dann ein Prototyp eines Lernerlebnisses entwickelt werden, bei dem die Bedürfnisse und Ziele der Zielgruppe im Fokus stehen.

Um bestehende Lernprozesse zu analysieren oder neue zu entwickeln, kann bspw. *Learning Journey Mapping* genutzt werden. Auf einer *Learning Journey Map* werden alle Kontaktpunkte eines Lernenden mit Lernmöglichkeiten im Rahmen eines Lernprozesses graphisch dargestellt und ergänzt durch die dazugehörigen Emotionen und Lernergebnisse. So können Ansatzpunkte für die Verbesserung eines Lernprozesses identifiziert werden.

Um Lernerlebnisse detailliert zu planen, eignet sich die *Learning Experience Canvas* (Floor, 2019b). Mit diesem Tool können *Learning Experience Designer* festlegen, welche Lernergebnisse erzielt werden sollen, welche wichtigen Kontextfaktoren berücksichtigt werden müssen (z. B. Umgebung, Ressourcen, Hindernisse), welche Strategie sich daraus ergibt und welche konkreten Aktivitäten in welchem Lernprozess für ein nachhaltiges Lernerlebnis relevant sind.

Fazit

Für Organisationen ist es essenziell, sich mit Lerndesigns auseinanderzusetzen, denn es zeigt sich, dass diejenigen einen Wettbewerbsvorteil haben, die zum einen eine starke Lernkultur haben und zum anderen das Thema Lernen systematisch angehen. LXD ist hierfür ein entscheidender Schlüssel. Im Unterschied zu klassischen Lernformaten stehen beim LXD der Lernende und dessen Bedarfe anstatt der Inhalte im Mittelpunkt. Lernende werden durch co-kreatives Arbeiten systematisch in die Gestaltung von Lernerlebnissen eingebunden. So wird Lernen zu einem Erlebnis, das mit allen Sinnen passiert und Lernende emotional beteiligt.

Literatur

Bednar, A. K., Cunningham, D., Duffy, T. M., & Perry, J. D. (1991). Theory into practice: How do we link? In G. J. Anglin (Ed.), *Instructional technology: Past, present, and future*. Englewood, CO: Libraries Unlimited.

Benedek, A. (2013). Learning design versus learning experience design: Is the experience API making the difference. *Edulearn13 Proceedings*, 2609-2621.

Bitkom (2016). *Massive Open Online Courses – Hype oder hilfreich? Tipps für ein erfolgreiches Konzept*. Abgerufen am 20.06.19 von <https://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/noindex/Publikationen/2016/Leitfaden/Massive-Open-Online-Courses/160107-White-Paper-MOOC.pdf>

Ertmer, P. A., & Newby, T. J. (1993). Behaviorism, cognitivism, constructivism: Comparing critical features from an instructional design perspective. *Performance improvement quarterly*, 6(4), 50-72.

Floor, N. (2019a). *Learning Experience Design*. Abgerufen am 20.06.2019 <http://learningexperiencedesign.com/fundamentals-of-learning-experience-design/what-is-learning-experience-design/>.

Floor, N. (2019b). *Learning Experience Canvas*. Abgerufen am 20.06.19 <http://learningexperiencedesign.com/learning-experience-canvas/>.

Suter, M. M. & Klang, C. (2017) *Learning Design: Create amazing learning experiences with Design Thinking*. Berlin: CreateSpace Independent Publishing Platform.

Willis, J. (2006). *Research-based strategies to ignite student learning: Insights from a neurologist and classroom teacher*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.