

Wir müssen das Lernen neu lernen

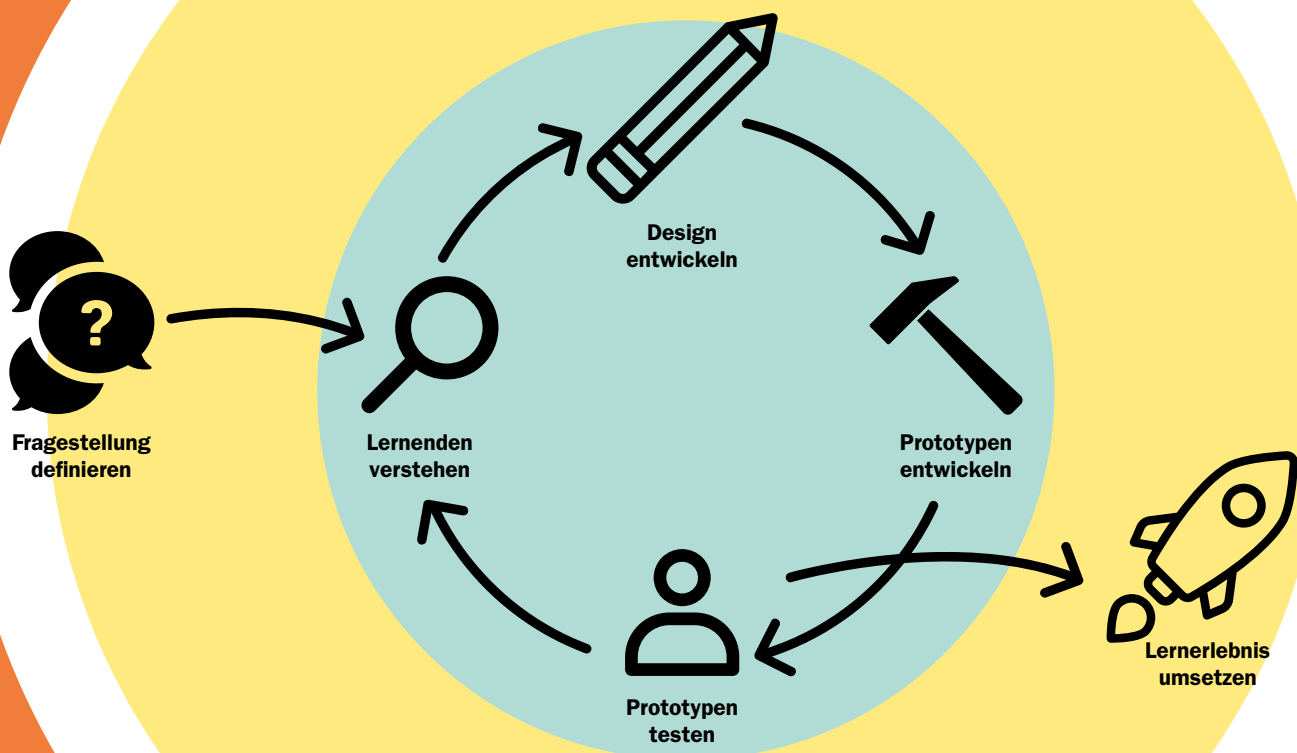


Abbildung 1: Der LXD-Zyklus in Anlehnung an Floor, 2019

Ein Gastbeitrag von
Hannah Rauterberg

Märkte, Produkte und Technologien verändern sich in immer kürzeren Zyklen. Wir müssen uns daher permanent neue Kompetenzen aneignen. Dafür braucht es die richtige Methode

Gesellschaftliche Trends wie die Individualisierung und der Anspruch mitzugestalten, beeinflussen unsere Erwartungen – auch, was Lernprozesse betrifft. Künftig erforderliche Kompetenzen und daraus resultierende Lernziele lassen sich in einer Vuca-Welt immer weniger vorhersagen. Wir können den Einzelnen nicht auf die Zukunft vorbereiten, wenn wir nicht wissen, wie diese aussieht. Die Bedeutung von Lernkompetenz nimmt damit zu, das heißt, die Fähigkeit zu lernen. Designer von Lernformaten sollten daher Erlebnisse gestalten, in denen der Lernende sich selbst als wirksam erlebt und Kompetenzen für den eigenen Bildungsprozess erwirbt.

Wie wichtig das ist, offenbart die Neurowissenschaft: Anhand von bildgebenden Verfahren zeigte unter anderem die Neurologin Judith Willis, dass Lernen dann besonders wirksam ist, wenn verschiedene Sinneswahrnehmungen angeregt, neue Informationen und Erfahrungen mit bestehenden verknüpft und Emotionen hervorrufen werden. Learning Experience Design (LXD) beruht auf der Erkenntnis, wie wichtig das sinnliche Erleben und das emotionale Beteiligtsein für Lernen sind. Daher gilt es im ersten Schritt, die Bedürfnisse, Motive und Ziele des Einzelnen zu erkennen und erst im zweiten Schritt darauf angepasste Settings und Erfahrungen zu kreieren, die ein wirksames Lernerlebnis schaffen.

Was ist Learning Experience Design?

Learning Experience Design nutzt die Denkweisen, Prinzipien und Tools aus dem Design Thinking und überträgt sie auf die Gestaltung von Lernformaten. Der Nutzer und sein Erleben werden radikal in den Mittelpunkt gestellt. Wichtig ist dabei, dass der gesamte Prozess betrachtet wird, denn jeder Kontaktpunkt ist Teil der Erfahrung und hat somit Einfluss auf das Erleben des Lernenden.

Genutzt werden dafür häufig sogenannte Learning Journey Maps. Darauf stellt der Designer Kontaktpunkte des Lernenden in einem Lernprozess grafisch dar und ergänzt sie um das jeweilige emotionale Wahrnehmen und die Ergebnisse. Ansatzpunkte für die Verbesserung eines Lernprozesses können so identifiziert und ein kohärentes Erleben entwickelt werden.

Im Mittelpunkt steht immer die Frage: Inwieweit ist das Erleben des Lernenden an einem bestimmten Kontaktpunkt für den Lernprozess förderlich?

Beispiel 1

*„Wie muss eine **Lernplattform** gestaltet sein, bei deren Anwendung sich digital unerfahrene Nutzer kompetent und selbstwirksam fühlen?“*

Sich bei der Nutzung einer solchen Plattform selbst als kompetent wahrzunehmen, kann bei einer digital unerfahrenen Zielgruppe relevanter für den Lernfortschritt sein als das in einem Seminar zu Digitalkompetenz vermittelte Wissen. Warum? Diejenigen, die sich davor fürchten, bei „der Digitalisierung nicht mithalten zu können“, führen sich vor Augen, dass sie den Umgang mit der Plattform bewältigen können. Möglicherweise regt sie das sogar dazu an, sich eigeninitiativ weiter mit dem Thema zu beschäftigen. Natürlich ist das Nutzen der Lernplattform nur ein Kontaktpunkt im Lernprozess. Das Beispiel verdeutlicht jedoch, wie wichtig es ist, alle Kontaktpunkte zu betrachten und zu gestalten.

Beispiel 2

*„Wie sollte ein **Seminarraum** gestaltet sein, der ein Erleben von Verantwortung für den eigenen Lernprozess stärkt?“*

Zielgruppe sind in diesem Beispiel Führungskräfte einer ehemals stark hierarchisch strukturierten Organisation, die auf mehr Eigenverantwortung des Einzelnen setzen möchte. Ein Teil des Transformationsprozesses ist ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte. Diesmal schauen wir uns einen anderen Kontaktpunkt im Lernprozess an: den physischen Lernraum.

Wie kann er gestaltet werden, so dass die Teilnehmer erleben, dass sie eigenverantwortlich handeln? Ganz einfach: gar nicht. Die Lernenden haben selbst die Aufgabe, ihre Umgebung so herzurichten, dass sie ihre Lernaufgaben gut erfüllen können. Klingt banal, ist aber eine wirksame Einladung, Verantwortung zu übernehmen und sich selbst dabei zu beobachten.

Der Lernkontext sowohl im digitalen als auch im konkreten physischen Raum wird wichtiger, wenn ganzheitliche, multisensorische Lernerlebnisse gestaltet werden.

So wird der Lernprozess entwickelt

Das Vorgehen für die Entwicklung eines Lernprozesses ähnelt stark dem eines Design-Thinking-Zyklus.

In einem ersten Schritt geht es darum, die Fragestellung zu definieren: „Welche Erlebnisse und Ergebnisse sollen durch die Lernerfahrung erzielt werden?“

In einem zweiten Schritt geht es darum, den Lernenden zu verstehen: „Warum und wie lernt die Person? Welche Bedürfnisse, Motive und Ziele sollten berücksichtigt werden? Welche Erfahrungen hat sie bereits gemacht? In welchem Kontext lernt sie? Vor welchen Herausforderungen steht sie?“

Wir neigen dazu, zu schnell in den Lösungsraum zu springen und dabei einer gewissen Pfadabhängigkeit zu erliegen. Dem wirkt das Learning Experience Design bewusst entgegen. Der Exploration des sogenannten Problemraums wird mindestens genauso viel Zeit gewidmet wie der Entwicklung einer Lösung. Methoden wie Persona-Arbeit, Empathy Map oder ein Prototyping der Problemsituation helfen dabei, die notwendige Haltung als Forscher einzunehmen und den Nutzer und dessen Kontext unvoreingenommen zu verstehen. Wichtig ist, dass die emotionale Perspektive immer einbezogen wird.

In einem dritten Schritt wird ein erstes Design des Lernprozesses entwickelt: „Welchen Designkriterien sollte das Lernformat entsprechen, um wirksam zu sein? Welche Erlebnisziele ergeben sich daraus? Aus welchen Kontaktpunkten und Aktivitäten resultiert der Lernprozess?“

Wichtig ist nun, dass anschließend ein konkreter Prototyp des Lernformats entwickelt wird, der von Vertretern der Lernenden getestet werden kann. „Wie wirkt das Erlebnis auf Lernende? Entspricht das Lernerlebnis den intendierten Designkriterien? Bringt es die gewünschten Lernergebnisse? Je nach Ergebnis wird der Prototyp angepasst und erneut getestet.

Der Designer bezieht den Nutzer in alle Schritte ein und erhält Feedback zum aktuellen Stand des Designs. Der Zyklus wird gemäß einer iterativen Vorgehensweise so lange durchlaufen, bis ein zufriedenstellendes Format entstanden ist.

Ein gutes Tool für die Planung eines Lernprozesses ist die Learning Experience Canvas. Damit können Learning Experience Designer festlegen, welche Lernergebnisse erzielt werden sollen, welche Rahmen- und Kontextfaktoren berücksichtigt werden sollten (zum Beispiel Raum, Res-

ourcen, Hindernisse), welche Strategie sich daraus ergibt und aus welchen konkreten Aktivitäten der Lernprozess sich zusammensetzt. Schritt für Schritt werden wesentliche Erkenntnisse über Nutzer, Anforderungen und Rahmenbedingungen festgehalten sowie Ableitungen für den Designprozess getroffen.

Was unterscheidet LXD von anderen Ansätzen?

Der Lernende wird in diesem Konzept als Gegenüber auf Augenhöhe betrachtet. Der Ansatz hält dazu an, mutiger zu sein, und ist teils unbequemer, da auch der Designer selbst sich in einem ergebnisoffeneren Prozess wieder als Lernender begreifen muss. Dabei impliziert LXD aber nicht, dass der Nutzer alles selbst entwickelt. Ebenso wie ein guter Produktdesigner oder Künstler versteht, wonach wir uns sehnen, und eine bessere Kompetenz hat, dies zu übersetzen, ist es die Aufgabe des Learning Experience Designers, seine Expertise bei der Gestaltung von Lernformaten einzubringen. Die Gefahr, am Nutzer vorbei zu entwickeln und dabei Streuverluste zu produzieren, wird deutlich reduziert. Bewusst sein sollte man sich aber auch darüber, dass ein Vorgehen im Sinne von LXD mit einem erhöhten Aufwand einhergeht.

Weiter in die Zukunft gedacht, wird der Lernende möglicherweise endgültig mündig und entwickelt seine eigene Life-Learning-Experience. Aufgabe von Bildungseinrichtungen, HR-Abteilungen oder Beratungen könnte es dann sein, den Lernenden selbst zum Learning-Experience-Designer auszubilden.



Hannah Rauterberg ist Organisationsentwicklerin und systemischer Coach bei HR Pepper Management Consultants. Ihre Leidenschaft gilt der Begleitung wirksamer Transformationsprozesse, sei es auf individueller, organisationaler oder gesellschaftlicher Ebene. Sie ist Expertin für New Work und Learning Experience Design. In ihrer Arbeit integriert sie Perspektiven aus Neurowissenschaften, Learning Experience Design oder Körperarbeit für die Gestaltung ganzheitlicher Lernerlebnisse.