

Monika PETERMANDL¹ (Wien)

Optimale Voraussetzungen für den Lerntransfer in berufsbegleitenden Studien

Zusammenfassung

Berufsbegleitende Studien sind durch ein Zusammenspiel von Lernsituation und Arbeitssituation gekennzeichnet. Das bedeutet eine günstige Ausgangssituation für den Lerntransfer. Berufsbegleitende Studien werden in unterschiedlichen Organisationsformen angeboten, die jeweils andere Maßnahmen zur Unterstützung des Lerntransfers ermöglichen. In dem Beitrag wird ein erprobtes Good Practice Beispiel für die Förderung des Lerntransfers in einem nach dem Blended Learning Konzept organisierten berufsbegleitenden Studiengang vorgestellt.

Schlüsselwörter

Lerntransfer, Unterstützung von Lerntransfer, Berufsbegleitende Studien, Organisationsmodelle berufsbegleitender Studien

Optimal Conditions for Learning Transfer in Extra-occupational Study Programs

Abstract

It is characteristic for part-time studies that learning situation and working situation overlap. This fact may enhance the learning transfer. There are different models for the organizational framework of part-time studies. Each of these models offers different opportunities to promote learning transfer. This contribution presents a good practice example of enhancing learning transfer within a blended learning setting of a part-time study course.

Keywords

Learning transfer, Promotion of learning transfer, Part-time studies, Organizational models of part-time studies

¹ e-Mail: monika.petermandl@fh-wien.ac.at

1 Lerntransfer als Ziel

Lerntransfer kennzeichnet die Fähigkeit, das in einem bestimmten Kontext Gelernte in einen anderen Kontext zu übertragen (vgl. LEMBKE 1995, S. 1). Als Ausgangspunkt wird zumeist eine Bildungssituation angenommen und es besteht die Herausforderung das dort erworbene Wissen und Können in einer beruflichen Arbeitssituation anzuwenden.

Hochschulische Bildung ist auf Grund ihres engen Bezuges zu den Wissenschaften traditionell auf die Vermittlung von Fach- und Methodenkompetenzen gerichtet (vgl. PASTERNAK u.a. o.J., S. 13). Die berufliche Verwertung des Wissens ist zwar immer mitgedacht und wurde durch die Bologna Erklärung stärker ins Bewusstsein gerufen. Die konsequente Begleitung der Studierenden bis zur Anwendung des Gelernten in realen Anforderungssituationen können Hochschulen in ihrer üblichen Organisationsform aber kaum leisten. (Ansätze dazu stellen Praktika oder Projektarbeiten dar.)

Damit Fach- und Methodenwissen in einer Arbeitssituation zum Tragen kommt, ist ein Zusammenspiel unterschiedlicher Kompetenzen erforderlich. Ergänzend hinzukommen müssen soziale Kompetenzen ebenso wie persönliche Kompetenzen und Handlungsfähigkeit (vgl. HEYSE & ERPENBECK, 2006: Kompetenzatlas nach KODE-X-Verfahren). Jede Transferleistung ist also ein komplexer Prozess. Eine kontinuierliche Verknüpfung von Lern- und Arbeitssituationen stößt diesen Prozess immer wieder an.

Es ist bezeichnend, dass die Frage des Lerntransfers vor allem in Verbindung mit betrieblicher Weiterbildung untersucht wurde. Hier ist der Transfer das erklärte Ziel der Bildungsmaßnahmen und es handelt sich um überschaubare Bildungszyklen. Als Grundmodell der betrieblichen Bildung ist heute der „Bildungskreislauf“ akzeptiert, der ursprünglich vom NPI (instituut voor organisatieontwikkeling) entwickelt wurde.

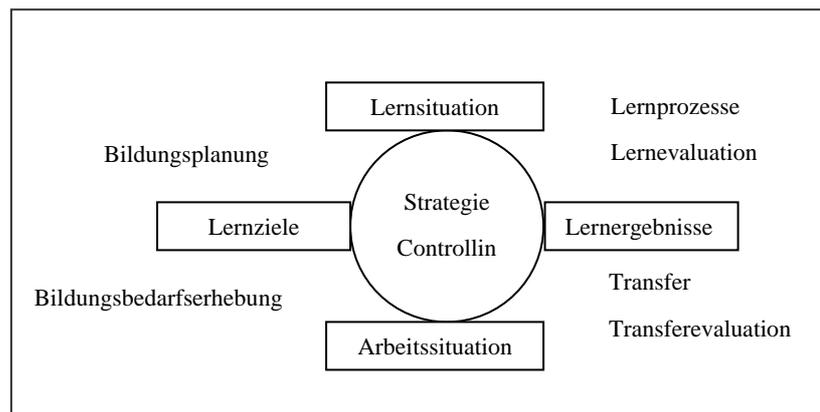


Abb. 1: Bildungskreislauf (eigene Darstellung in Anlehnung an das Modell des NPI)

Diese Darstellung zeigt die Spanne zwischen Arbeits- und Lernsituation. REICHERTS & KRUMKAMP haben in diesem Zusammenhang den Begriff des Lernfeld-Funktionsfeld-Dilemmas eingeführt (vgl. 1987, S. 265 ff). Der Bildungs-

kreislauf stellt auch den Prozess dar, der den in der Arbeitssituation entdeckten Bildungsbedarf über gezielte Bildungsmaßnahmen bis zur gewünschten Optimierung der Arbeitssituation begleitet. Deutlich wird, dass die Evaluierung der Lernsituation noch nicht auf die Übertragung des Gelernten am Arbeitsplatz schließen lässt, sondern dass die Transferphase eigener Maßnahmen bedarf und erst die Transferevaluation Aufschluss gibt, ob das angestrebte Ziel erreicht wurde.

2 Zusammenspiel von Arbeits- und Lernsituation

In der betrieblichen Bildung stehen arbeiten und lernen in ständigem Austausch. Weiterbildungsbedarf aber auch Lernerfolg werden in der Arbeitssituation erkannt und bewiesen.

In den traditionellen hochschulischen Bildungsgängen herrscht dagegen eine große, nicht nur zeitliche Distanz zwischen lernen und arbeiten. Der praktische Umsetzungserfolg zeigt sich bei einem Studium, das 3 oder 4 Jahre dauert, zumeist erst in der Zukunft. Der Bildungszyklus ist im Grunde dann abgeschlossen, wenn ersichtlich wird, dass das Gelernte für die berufliche Arbeit verwertbar ist.

Eine andere Situation ist bei berufsbegleitenden Studien gegeben. Hier kommt es zu kurzen Bildungszyklen. Die Studierenden kommen in der Regel bereits mit Fragen oder Problemen, die sie an ihrem Arbeitsplatz erfahren haben und sind an tieferem Verständnis und Lösungen interessiert. Sie kommen mit einer gewissen Theorieneugier und umsetzbaren Methodenerwartungen sowie der Bereitschaft, das Gelernte unmittelbar nutzbringend am Arbeitsplatz umzusetzen. Sie können so kontinuierlich den praktischen Nutzen ihres Studiums erfahren.

Voraussetzung ist allerdings ein Einverständnis zwischen Studierendem bzw. Studierender und Arbeitgeber, dass durch das Studium des Mitarbeiters innovatives Wissen in das Unternehmen transportiert werden soll. Bedauerlicherweise ist dieses Einverständnis nicht immer gegeben. Den Schaden trägt sicher das Unternehmen, denn es wird den Mitarbeiter nach Abschluss seines Studiums sehr wahrscheinlich verlieren.

3 Bidirektionaler Lerntransfer

Der Lerntransfer verläuft bei berufsbegleitend Studierenden in zwei Richtungen. Sie bringen einerseits Kompetenzen, die sie in ihrem Berufsleben bereits erworben haben, in die Studiensituation mit. Das sind u.a. folgende, die die Autorin im Verlauf ihrer Arbeit mit berufsbegleitend Studierenden immer wieder beobachten konnte (es wäre allerdings ein interessanter Beitrag zur Lerntransferforschung, entsprechende Kompetenzerfassungen tatsächlich durchzuführen):

- Ein praktisches Problemverständnis
- Ein reflektierender Praxisbezug
- Ganzheitliche, systemische Sichtweise

- Zeitmanagement
- Selbstorganisationsfähigkeit
- Soziale Kompetenz
- Belastbarkeit
- Die Fähigkeit Arbeiten zum Abschluss zu bringen

Nur auf Grund dieser Kompetenzen können die Studierenden ihr Studium in derselben Zeit beenden wie ihre in Vollzeit studierenden Kolleginnen und Kollegen. Außerdem müssen sich für sie Arbeit und Studium integrieren lassen, so dass ein Teil der täglichen Arbeit zugleich Auseinandersetzung mit den Studieninhalten, also Studienzeiten ist. Die geforderte Workload für das Studium ist nur unter diesen Gegebenheiten zu erbringen.

Diese Überlegung führt zur zweiten Seite des bidirektionalen Lerntransfers: zur Umsetzung des Gelernten in die Arbeitssituation. Der Transfer in die Praxis wird wiederum durch die oben genannten im Arbeitsalltag erworbenen und in der Studiensituation weiter verstärkten Kompetenzen unterstützt, da diese Schlüsselqualifikationen für beide Richtungen des Transfers sind. Es geht nun aber konkret um die Übertragung von neu erworbenem vertieftem Theorieverständnis, von neuen Wissensinhalten, Methoden, Instrumenten in die Arbeitssituation mit dem impliziten Ziel innovativer Gestaltung von Prozessen und der Lösung von neuen Aufgaben. Diese Transferleistung ist herausfordernd, da Neuerungen immer auf Widerstände stoßen, sowohl bei dem, der sie anstoßen will als auch bei jenen, die davon betroffen sind. Deswegen ist eine Transferunterstützung erforderlich.

An dieser Stelle ist hinzuzufügen, dass Arbeitserfahrungen nicht nur in transferförderliche Kompetenzen münden, wie sie oben angeführt wurden, sondern auch transferhemmende Wirkung haben können. Das ist z.B. der Fall, wenn Arbeitsprozesse sehr reglementiert sind, einengende hierarchische Strukturen vorherrschen und/oder eine wissenschaftsskeptische Unternehmenskultur besteht. Unter diesen Bedingungen wird sowohl ein positiver Lerntransfer von der Arbeitssituation in die Studiensituation als auch von der Studiensituation in die Arbeitssituation behindert.

4 Unterstützung von Lerntransfer

Ob Lerntransfer gelingt hängt von mehreren Komponenten ab. Die erste umfasst Kompetenzen und Motivation der Lernenden und wurde im vorherigen Kapitel thematisiert. Die zweite Komponente bilden die Bedingungen der Lernsituation. Die dritte besteht aus den Bedingungen der Arbeitssituation.

4.1 Lerntransfer fördernde Bedingungen der Lernsituation

Für die Lernsituation werden in der Literatur mehrere Gestaltungshinweise gegeben. Eine lernpsychologisch begründete Forderung ist, Lernen als einen subjektiven und erfahrungsbezogenen Prozess zu gestalten (vgl. MÜLLER, WIPPERMANN & NAGEL, 2008, S. 6). Andere Aussagen beinhalten methodische Empfehlungen, wie z.B. folgende (EULER & HAHN, 2007, S. 398 ff):

- „Problemorientierter Einstieg anhand einer realitätsnahen Fallsituation
- Variation der Fallsituationen
- Explizites Herausarbeiten von allgemeinen Lösungsprinzipien
- Anwendungsmöglichkeiten für das Gelernte schaffen“

Zusätzlich erwähnen Euler und Hahn die Formulierung konkreter Anwendungsziele und -vorhaben sowie die Nachbereitung der Bildungsmaßnahme durch Hilfestellungen zur Begleitung und Überwachung des Anwendungsprozesses, durch Follow-up-Veranstaltungen, sowie durch den Aufbau von personalen Unterstützungsstrukturen (z.B. Lernpartnerschaften) (vgl. EULER & HAHN, 2007, S. 399 ff). Damit überschneiden sich bereits Lernsituation und Arbeitssituation. Die für die Gestaltung des Lernfeldes Verantwortlichen bewegen sich in das Funktionsfeld hinein.

4.2 Lerntransfer fördernde Bedingungen der Arbeitssituation

Zu den lerntransferförderlichen Bedingungen der Arbeitssituation wurden bereits mehrere Anmerkungen gemacht. So ist dafür eine zustimmende Haltung des/der ArbeitgeberIn und unmittelbaren Vorgesetzten zum Studienvorhaben des/der MitarbeiterIn erforderlich. Ebenso ist eine offene, innovationsfreundliche Unternehmenskultur Voraussetzung.

In der Literatur werden zwei vom Unternehmen mit zu gestaltende Phasen hervorgehoben, die sich aus dem Bildungskreislauf ableiten: (vgl. MÜLLER, WIPPERMANN & NAGEL 2008, S. 17 f)

- Vor Beginn der Bildungsmaßnahme bzw. kontinuierlich vor jedem Bildungsmodul sollen Erwartungen und Umsetzungsmöglichkeiten aus Sicht des Unternehmens und des Studierenden erörtert werden.
- Nach jedem Bildungsmodul sollen konkrete Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Studierenden getroffen werden hinsichtlich der Umsetzungsziele und der notwendigen Unterstützung von Seiten des Unternehmens und des Vorgesetzten. Die Erreichung dieser Ziele muss überprüft werden.

Es tragen also drei Komponenten zu einem erfolgreichen Lerntransfer bei:

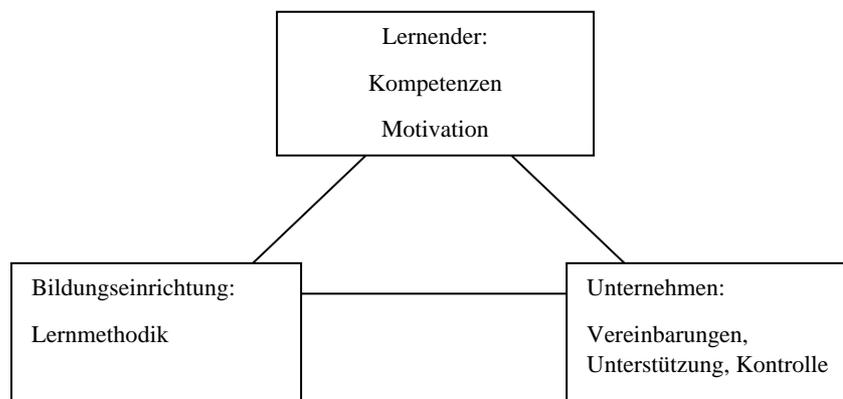


Abb. 2: Komponenten des Lerntransfers (eigene Darstellung)

5 Drei Organisationsmodelle des berufsbegleitenden Studiums

Berufsbegleitende Studien können durch die Form ihrer Studienorganisation dem aufgezeigten Komponentendreieck für den Lerntransfer gut entsprechen. Sie sind unterschiedlich organisiert. Auf drei häufig anzutreffende Organisationsmodelle soll hier kurz eingegangen werden, da Studienorganisation und die Möglichkeiten für die Unterstützung des Lerntransfers einander bedingen.

Das erste Modell ist das regelmäßige Abend- oder Wochenendstudium. Dieses ist typisch für das österreichische Fachhochschulwesen. Die Studierenden besuchen während des Semesters in jeder Woche neben ihrer regulären beruflichen Tätigkeit Präsenzlehrveranstaltungen. Den Studierenden wird sehr viel Einsatz abverlangt. Lerntransfer findet ohne Zweifel statt, da Arbeits- und Lernsituationen in sehr kurzen Abständen abwechseln. Für eine systematische Transferförderung ist jedoch wenig Raum. Es bedarf sehr ausgeklügelter Konzepte, die auf die jeweils kurzen Phasen im Lern- und Arbeitsfeld zugeschnitten sind und am Ende einen mosaikartigen Transferprozess erfolgreich abschließen. Der Zwang zu relativ kleinen, klar abgegrenzten Lern- und Umsetzungsschritten kann aber den Vorteil bringen, dass diese dadurch leichter zu bewältigen sind.

Das zweite Organisationsmodell ist das Duale Studium. Dieses gleicht dem System der dualen Berufsausbildung, das für die Lehrlingsausbildung typisch ist. Analog dazu schließen Studierende neben ihrem Bildungsvertrag auch einen Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen ab. Sie verbringen abwechselnd eine Periode von jeweils mehreren Wochen im Unternehmen und dann wieder eine längere Periode in der hochschulischen Bildungseinrichtung. Der Vorteil liegt in der eindeutigen Schwerpunktsetzung entweder im Lernfeld oder im Funktionsfeld. Für den Lerntransfer können damit komplexe Aufgaben gestellt werden. Das Commitment der Unternehmung ist bei diesem Modell Voraussetzung. Für eine duale Studienorganisation gibt es in Österreich ein Beispiel an der FH Joanneum in Graz (Produktionstechnik und Organisation). In Deutschland bieten die Berufsakademien duale Studien an.

Das dritte Modell ist ein Blended-Learning-Konzept. Präsenzphasen finden in einem Abstand von 3-6 Wochen in verlängerten Wochenend- oder in Wochenblöcken statt. In dieser Zeit arbeiten die Studierenden nicht an ihrem Arbeitsplatz sondern widmen sich voll ihrem Studium. Während der Zeit zwischen den Präsenzphasen studieren sie online, neben ihrer beruflichen Tätigkeit. Der geringe Anteil von Präsenzstudien und das zeitlich flexible online-Studium, das vom Arbeitsplatz aus erfolgen kann, bieten gute Möglichkeiten zum Anstoßen und Begleiten des Lerntransfers. Diese Form der Studienorganisation ist typisch für die universitären Weiterbildungsstudiengänge.

6 Good Practice Beispiel für erfolgreichen Lerntransfer

Das Folgende ist ein Arbeitsbericht der Autorin. Er beschreibt das Konzept und die Realisierung einer den Lerntransfer fördernden Studiengestaltung.

Der Kontext ist ein postgradualer Universitätslehrgang an der Donau-Universität Krems. Dabei handelt es sich um das Master-Studium „Professional Teaching and Training“ (www.donau-uni.ac.at/wbbm/teaching). TeilnehmerInnen sind betriebliche Weiterbildungsverantwortliche und TrainerInnen, selbstständige TrainerInnen, mit Weiterbildungsaufgaben befasste MitarbeiterInnen im Non-Profit-Bereich, Lehrende an Fachhochschulen. Alle sind also in einem einschlägigen Arbeitsfeld tätig. Das Ziel ist die Qualitätssteigerung und innovative Weiterentwicklung der persönlichen beruflichen Performance. Der Lehrgang umfasst 4 Semester mit insgesamt 9 Präsenzstudienblöcken. Für die Zeit zwischen den Präsenzblöcken dient die Lernplattform Moodle dem Zugriff auf Lehrmaterialien, der Diskussion, der Klärung von Fragen, zum Posten von Aufgabenlösungen und zum Geben und Empfangen von Feedback.

Die Gestaltung des Lehrgangs wird hier nur unter dem Aspekt seiner Transferwirksamkeit beschrieben. Anzumerken ist, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Vorteil haben, in ihrem Aufgabenfeld in der Regel autonom agieren bzw. diese als Selbstständige völlig unabhängig gestalten zu können.

Folgende Elemente spielen bei dem Lehrgang eine wichtige Rolle:

Phase	Elemente
Vor Studienbeginn	<p>Klärung der Erwartungen, Ziele und Anforderungen in einem persönlichen Gespräch zwischen BewerberIn und Studiengangsleiterin;</p> <p>Klärung der Unterstützung des Studienvorhabens durch den Arbeitgeber (häufig durch Übernahme der Studiengebühren)</p>
Während der Präsenzphasen	<p>Gestaltungsprinzipien für die Lernsituation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungsbezug (Beispiele, Fälle, Erleben unterschiedlicher Methoden, Selbstdiagnose, Feedback) ▪ Aktivität (Aufgaben, Übungen, Erproben von Methoden, moderiertes Erarbeiten, Informationsrecherchen) ▪ Reflexion und Generalisierung (von Strategien, Methoden, Instrumenten, Prinzipien, Konzepten, Theorien) ▪ Sozialer Bezug (Diskussion, Gruppenarbeit, Erhalten und Geben von Feedback) <p>Rahmenbedingung von Seiten des Unternehmens: Freistellung des Studierenden während der Präsenzphasen</p>
Zwischen den Präsenzphasen	<p>Aktionen der Studierenden:</p> <p>Durchführung vereinbarter Transferaufträge</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Posten der Aufgabenlösung auf der Lernplattform ▪ Diskutieren der Aufgabenlösungen unter den Studierenden in einem eigens dafür vorgesehen Forum ▪ Feedback geben an andere Studierende und Feedback entgegen nehmen ▪ Erfahrungen berichten, die die Praxisumsetzung erbracht haben ▪ Eine Forumdiskussion moderieren und die Ergebnisse in einem Wiki zusammenfassen <p>Eigenständige Auseinandersetzung mit relevanter Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufarbeiten der Lernunterlagen aus der Präsenzphase und Beschäftigung mit der empfohlenen Literatur ▪ Buchbesprechungen verfassen und auf der Lernplattform posten <p>Durchführung eines innovativen Projekts im eigenen Arbeitsfeld in Absprache mit dem Unternehmen / Vorgesetzten</p> <p>Auseinandersetzung mit einer selbst gewählten komplexen und relevanten Fragestellung im Rahmen der Master These</p> <p>Aktionen der Lehrgangsleitung und der Trainer: Unterstützen bei Bedarf und Bewertung der erbrachten Leistungen</p> <p>Aktionen des Unternehmens / des Vorgesetzten: Schaffen der Voraussetzungen dafür, dass die Studierenden die Transferaufgaben, das Projekt und die Master These erfolgreich und Nutzen bringend umsetzen können</p>
Nach markanten Studienabschnitten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenfassendes Feedback zur Standortbestimmung für den Studierenden ▪ Zwischenevaluierung als Qualitätscheck zum bisherigen Verlauf des Studiums mit besonderem Fokus auf den Transfererfolg; Optimierungsmaßnahmen
Nach Abschluss des Studiums	<p>Nachhaltige Förderung weiterer Lernprozesse und Umsetzungserfolge (Follow-up Maßnahmen, Networking)</p>

Das vorgestellte Konzept wurde mittels qualitativer Befragung der TeilnehmerInnen evaluiert. Folgende beispielhaft herausgegriffenen Aussagen stehen für viele und unterstreichen den Stellenwert des Lerntransfers:

Für mich ist die Organisationsform des Lehrgangs optimal, „da ich sehr viel von den Inhalten direkt in meinem Arbeitsgebiet umsetzen kann und dies immer auch möglichst rasch versuche zu tun“.

Nach einem Modul warten meine Teilnehmer schon darauf, „welche neuen Methoden ich wieder einsetzen werde“.

7 Literaturverzeichnis

Euler, D. & Hahn, A. (2. Aufl. 2007). Wirtschaftsdidaktik. Bern: Haupt UTB.

Heyse, V. & Erpenbeck, J. (2006). A.C.T.

Lembke, S. (1995). Transfermanagement. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.

Müller, U., Wippermann, M. & Nagel, C. (2008). Transfermanagement.
<http://www.ph-ludwigsburg.de/html/lf-bima-s-01.bildungsmanagement.de/ind>,
Stand vom 7. April 2009.

Pasternack, P. u. a. (o. J.). Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wien: BMBWK.

Reicherts, H.-J. & Krumkamp, J. (1987). Praktische Ansätze betrieblicher Weiterbildungskontrolle. In: Pullig, K.-K. & Schäkel, U. (Hrsg.) Weiterbildung im Wandel. Hamburg: Windmühle, S. 263-281.

Autorin



o.Univ.-Prof. Dr. Monika Petermandl || Didaktik || FHWien-
Studiengänge der WKW || Währinger Gürtel 97, A-1180 Wien,
Österreich

<http://www.fh-wien.ac.at>

monika.petermandl@fh-wien.ac.at