

Selbstgesteuertes Lernen im Team

Eine Feldstudie über die Umsetzbarkeit einer Idee

Der Weiterbildungsbedarf in Betrieben steigt kontinuierlich. Um ihn effizient befriedigen zu können, suchen Unternehmen nach neuen Weiterbildungsformen. Neben CBT und E-Learning bringt die vorliegende Arbeit eine weitere Form selbstgesteuerten Lernens ins Spiel: das selbstgesteuerte Lernen im Team (SLT). Kleine Lerngruppen erarbeiten sich mit vorgegebenen Lernmaterialien in einem festgelegten Ablauf in 9 Lerneinheiten à 3 Stunden Dauer ein Wissensgebiet eigenständig. Die Studie evaluiert an Hand eines Trainingsprogramms zum Thema "Präsentation" die Wirkungsweise der Lernform.

Nach einer Definition des SLT werden in der Arbeit die Fragen der motivationalen Voraussetzungen und der kognitiven Teilprozesse beim selbstgesteuerten Lernen beleuchtet. Intensiv werden Methoden und Gestaltungsprinzipien für selbstgesteuertes Lernen vorgestellt und diskutiert.

Die Gestaltungsprinzipien des SLT werden an Hand des Trainingsprogramms zum Thema "Präsentation" dargestellt. Die ausführliche Dokumentation findet sich im Anhang.

Die Evaluation des Programms fand in zwei Phasen statt: Zunächst arbeiteten vier Gruppen aus drei Unternehmen (Gesamt-N = 21) mit dem Material; ihre Rückmeldungen wurden sowohl auf qualitativem (Interviews nach jeder Sitzung) als auch quantitativem Wege (Ratings) eingeholt. Dieses Material und die Einschätzungen von Fachleuten der beteiligten Unternehmen lieferte die Grundlage für eine gründliche Überarbeitung. Es war aber schon jetzt weitgehende Akzeptanz des Programms zu konstatieren, wobei das „Lernen in der Gruppe“ und das „Lernen durch eigenes Tun“ die am besten beurteilten Aspekte waren.

Die zweite Phase bezog insgesamt sieben Gruppen aus zwei Unternehmen (N = 37) ein, die das revidierte Programm durchliefen. Die Hauptuntersuchung sollte zusätzlich differenziertere Fragen klären, etwa die nach der Bedeutung der individuellen Selbstlernfähigkeit oder die nach der Entwicklung des Lerntransfers. Die Daten dazu stammen aus drei Quellen: Einem Fragebogen vor Beginn des Programms, Teilnehmer-Ratings zu verschiedenen Aspekten jeder Sitzung sowie Interviews (drei Monate später) mit zehn Teilnehmern und drei Lernberatern.

Die Untersuchung konnte nachweisen, dass sich das selbstgesteuerte Lernen im Team für sehr unterschiedliche Zielgruppen einsetzen lässt. Es schafft einen Lernrahmen, in dem die Teilnehmer selbstgesteuert, motiviert und erfolgreich lernen können.

Schlüsselwörter:

Selbstgesteuertes Lernen, Motivation, Leittext, Lernschleife, betriebliche Bildung, Selbstlernstrategien
