

## ***Informelles Lernen – Das Konkurrenzangebot zu Schule und Weiterbildung?***

Gelernt werden kann überall - und von jedem.

Aber welche Zukunft haben dann noch Schulen, Institute u. ä.?

Welche Rolle spielen soziale Netzwerke, besonders, wenn sie online verfügbar sind?

Wird sich lernen verändern?



*Wir werden nicht mehr all das Lernen können, was wir morgen brauchen. Und - wir wissen nicht, was wir morgen brauchen werden.*

*Heute passiert in einer Minute mehr als zu Großmutter's Zeiten. Nicht nur, dass jede Minute vollgepackt ist mit Aktivität. Auch die Anzahl der unterschiedlichen Aktivitäten in einer Minute selbst ist ansteigend. Mit einer Atomuhr gemessen würde das 21. Jahrhundert 100 Jahre beinhalten. Gemessen wie viel passiert, würde unser Jahrhundert 20.000 Jahre lang sein.*  
Jay Cross (eigene Übersetzung)

## 1. Informelles Lernen – was ist das?



### Informelles Lernen vs. Formales Lernen in der Definition

(Lt. EU-Bildungskommission)

#### Formales Lernen

- Findet üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung statt
- Ist strukturiert in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung
- Führt zur Zertifizierung
- Ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet

#### Nicht formales Lernen

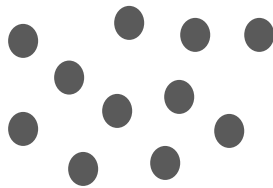
- Findet nicht in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung statt
- Führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung
- Systematisch in Bezug auf Lernziele, Lerndauer, Lernmittel
- Ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet

#### Informelles Lernen

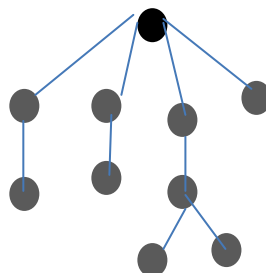
- Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit
- Ist strukturiert in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung
- Führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung
- Kann aus Sicht des Lernenden zielgerichtet sein, jedoch meist intentional oder beiläufig

### Evolution des Lernens

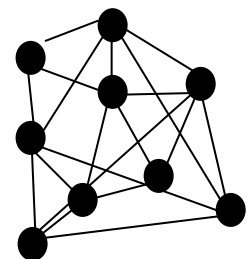
(nach Jay Cross)



1. One-to-One



2. Klassen und Kurse



3. Informelles Lernen

## Dimensionen formalen und informellen Lernens

(nach Jay Cross, eigene Übersetzung)

	Vorwiegend formal	Vorwiegend informell
Absicht	Zweckgebunden	Eher zufällig
Zeit	Nach Plan	Irgendwann
Ort	Fester Ort	Irgendwo
Curricula	Schriftlich	Keine
Struktur	Hoch strukturiert	Unstrukturiert
Kontrolle	Ständig	Laissez-faire
Ergebnisse	Vorgegeben	Offen
Inhalt	Vorgegeben	Unvorhersehbar

*Education often preaches instead of teaches.*

*Marcia Conner, former education director at Microsoft and PeopleSoft*

## 2. Welche Rolle spielen soziale Online-Netzwerke zukünftig?

(nach Clara Shih, eigene Übersetzung)



*Knowledge itself is moving from the  
Individual to the net.*

*Jay Cross*

Der Lerner hat zwei **Quellen**, aus denen er persönlichen Nutzen ziehen kann:

- Das Individuum (= menschliche Kapital)
- Die Gemeinschaft (= soziale Kapital)

**Menschliches Kapital** sind u. a.

- Talent
- Intellekt
- Charisma
- Formale Autorität

**Soziales Kapital**

- Wird definiert als gemeinschaftlicher Wert aller sozialen Netzwerke.
- Kann gemessen werden an der Höhe es gegenseitigen Vertrauens im Netzwerk und der erhaltenen Gegenleistungen innerhalb der Community oder zwischen den beteiligten Personen.
- Ist die Währung von Geschäftsbeziehungen und deren Erfolg.

- Soziale Online Netzwerke ermöglichen den Zugriff zu sozialem Kapital und dessen Erweiterung durch
- Private Informationen – Sie ermöglichen das Herstellen eines emotionalen Rapports zwischen Personen der sozialen Gemeinschaft und der eigenen Offline-Beziehungen.
  - Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen – Diese ermöglichen Empfehlungen von Personen aus dem eigenen Netzwerk, um z.B. Fragen zu klären, Lösungen zu finden.
  - die Aufmerksamkeit der Gemeinschaft – Statt Massen-E-Mails u. a. m. können “passende“ Personen anhand von Profilen, Statusnachrichten oder Interessen direkt gefunden und informiert werden.

**Auswirkungen** sozialer Online-Netzwerke auf geschäftliche Beziehungen:

- Etablierung einer neuen Kultur von Geschäftsbeziehungen, die zwangloser ist als die bisherige
- Ergänzung des traditionellen Offline-Networking und Erleichterung des In-Kontakt-Bleibens
- ermöglicht Kommunikation über Hierarchien in Organisationen hinweg (und verhilft damit zum Abbau dieser)
- Führt zu verstärktem Netzwerken

### ***3. Wird sich Lernen durch die Nutzung sozialer Online-Netzwerke verändern?***



#### ***a) Verstärkung des vernetzten Lernens***

Konnektivismus-Theorie (nach George Siemens, eigene Übersetzung)

- Konnektivismus ermöglicht das Entdecken von Lernprinzipien durch Chaos, Netzwerk, Komplexität und Selbst-Organisations-Theorien

**Fakten** (lt. ASTD)

Die Hälfte des heutigen Wissens war vor 10 Jahren noch unbekannt.

Die Wissensmenge verdoppelt sich alle 18 Monate.

**Bedeutende Lern-Trends:**

- Viele Lerner werden im Laufe ihres Lebens auf unterschiedlichen, möglicherweise nicht ähnlichen Gebieten tätig sein.
- Informelles Lernen ist bedeutend für die Lernerfahrung. Formale Bildung ist nicht länger die Hauptlernquelle. Lernen erfolgt auf verschiedenen Wegen: in Communities of Practice, im persönlichen Netzwerk und durch Aufgaben im Arbeitsleben.

- Lernen ist ein kontinuierlicher und lebenslanger Prozess. Lernen und Arbeiten sind nicht länger getrennt zu betrachten. In vielen Situationen verschmelzen sie miteinander.
- Die Technik strukturiert unser Gehirn neu. Die Werkzeuge, die wir benutzen, definieren und formen unser Denken.
- Organisationen und Individuen sind beide lernende Organismen. Wissensmanagement erfährt stärkere Bedeutung.
- Viele der früher notwendigen Lernprozesse kann heute die Technik übernehmen (kognitive Entlastung).
- Das Wissen- Wie und das Wissen-Was wird ergänzt durch das Wissen-Wo (wo das Wissen zu finden ist).

### **Lernprinzipien (im Konnektivismus):**

- Lernen und Wissen beruht auf der Vielfältigkeit von Meinungen.
- Lernen ist ein Prozess aus Verbindung von Netzwerkknoten und/oder Informationsquellen. Die Verbindungen sind wichtiger als der Inhalt.
- Wissen kann in nicht menschlichen Hilfsmitteln verbleiben.
- Mehr wissen wollen ist wichtiger als derzeitiges Wissen.
- Netzwerke zu pflegen und zu erhalten ist Voraussetzung für kontinuierliches Lernen.
- Die Fähigkeit, Verbindungen zu sehen zwischen Arbeitsfeldern, Ideen und Konzepten ist eine Kernkompetenz.
- Aktuelles und akkurates Wissen ist das Ziel aller konnektivistischen Lernaktivitäten.
- Entscheidungsfindung selbst ist ein Lernprozess. (Auswahl, was zu lernen ist)

### ***b) Neue Bedeutung des Meta-Lernens***

*Lerne zu lernen, um besser zu werden!*

#### **Dies bedeutet für den Lerner:**

- Für eine Stärkung der Selbstkompetenz sorgen (Einstellungen, Selbstvertrauen...)
- Den besten Lernweg und die besten Informationsquellen kennen und auswählen
- Persönliches Wissensmanagement zu betreiben (eigene Mittel und Methoden prüfen und reflektieren können)
- Ein machtvolleres Beziehungsmanagement herstellen (mit Mentoren, Kollegen und anderen Informationsquellen)
- Für ständige Selbstreflexion zu sorgen
- seine Lernumwelt ständig zu verbessern

### **Dies bedeutet für Organisationen:**

- die Unternehmenskultur stärken (Umgang mit Fehlern, Bedeutung von Lernen)
- den Aufbau von Communities unterstützen
- eine Netzwerk- und Kommunikationsinfrastruktur schaffen
- Achtung vor dem Lernen (und der benötigten Zeit dafür) zu leben
- erzielte Erfolge durch Lernen anzuerkennen
- Mitarbeiter bei der Verbesserung ihrer Lernkompetenzen zu unterstützen
- Mentoren zur Unterstützung des Lerners einzusetzen
- situatives, entdeckendes und freudvolles Lernen zu fördern

### **4. Wie kann informelles Lernen in der Praxis funktionieren?**

(nach Jay Cross, eigene Übersetzung)



*You want to make an omelet,  
You break a few eggs.*

*Mao*

### **Vom Trainingsprogramm zur Lernlandschaft**

#### **Zu Beginn gilt es zu erkennen, dass**

- Lernen mehr aus situativen Aktionen besteht, aus Zusammenarbeit, gegenseitigem Coaching und Reflexion und weniger aus dem Studieren von Unterlagen.
- die Lernumgebung, und damit die Arbeitsumgebung, selbst ist in ständigem Wandel ist.
- Lernen und Arbeiten ineinander über gehen.
- Inhalt und Kontext nicht länger getrennt sind.

#### **Lernlandschaften sollten so gestaltet werden, dass**

- das Auffinden von Personen und Informationen zur Problemlösung leicht gemacht wird.
- Lernen selbst leicht gemacht wird und Ideen frei fließen können.
- Mitarbeiter nach den Unternehmenswerten leben und arbeiten können.
- Menschen lernen können, wie Dinge zu lösen sind.
- mehr Zeit aufgewandt wird um Werte zu schaffen statt Anweisungen zu befolgen.
- Jeder seine Arbeit herausfordernd und erfüllend findet.

*After a long life, and thirty years in the public school trenches, I've concluded that the genius is as common as dirt. We suppress our genius only because we haven't yet figured out how to manage a population of educated men and women. The solution, I think, is simple and glorious: Let them manage themselves.*

*John Taylor (2003), school teacher*

**Lerner benötigen Raum und Zeit zum**

- Nachdenken und zur Ideenfindung
- Entwerfen
- Präsentieren
- Zusammenarbeiten
- Diskutieren und verhandeln
- Umsetzen
- Üben und ausprobieren
- Verstehen

**Gelungenes Lernen gleicht in seinen Eigenschaften einem guten Spiel. Es bietet und fordert:**

- Neugierde
- Entdeckungen
- den Reiz des Neuen
- Versuch und Irrtum
- Vorstellungskraft
- Spielerisches ausprobieren
- Soziales Verhalten zu erproben

***Work flow learning***



***Work***

***Learning***

## Die 7 Knows, die Lernen unterstützen

<b>Know-who</b>	Umgang mit sozialen Netzwerken, um finden der passenden Personen und Communities
<b>Know-what</b>	Fakten, Informationen, Konzepte (Informationen filtern, Wichtiges von weniger Wichtigem Unterscheiden, Informationen bewerten können)
<b>Know-how</b>	kreativ sein, Erfahrungen sammeln
<b>Know- „What-if...?“</b>	Simulation, vorausschauendes Denken
<b>Know-where</b>	wissen, wo Informationen zu suchen und zu finden sind
<b>Know- when</b>	Prozess- und Projektmanagementfähigkeiten, Selbstmanagement, Teamarbeit
<b>Know/Care-why</b>	Reflexionsvermögen und Organisationswissen über die eigene Rolle in verschiedenen Communities, aktives Mitarbeiten im Netzwerk

## 5. Ausblick auf die Zukunft – Verbindung von formalem und informellem Lernen (nach Jay Cross)

Es wird drei Arten von Lernern geben (und gibt sie bereits ☺).



**Novice worker  
Directed**

Class  
Course  
Teacher  
Test  
Grades  
Curriculum  
Listening  
Instructions



**Mature Worker  
Self-directed**

Discovery  
searching/search engine  
trial-and-error  
collaborating  
asking  
skimming  
observing  
conversing






**Senior Worker  
helping others**

coaching  
mentoring  
storytelling  
giving feedback  
nurturing  
modeling  
reflecting  
connecting



**Enterprise learning for culture, knowledge, or skills**

	<b>Nature of learning</b>	<b>Common learning methods</b>
Head 	Processes	Communities of practice
	Abstractions	Informal learning, peers
	Understanding	Knowledge management
	Knowledge	Simulation
Heart 	Beliefs	Small group interactions
	Emotional intelligence	Outward bound
	Soft skills	Alumni network
	Values	Storytelling
Hands 	Procedures	Formal instruction
	Hard skills	Drill and practice
	Facts	Experimentation
	Muscle memory	Search learning

*There can be no knowledge without emotion. We may be aware of a truth, yet until we felt its force, it is not ours. To the cognition of the brain must be added the experience of the soul.*  
 Arnold Bennett

**Literatur / Quellen:**

Cross, Jay (2007): *Informal Learning*. Pfeiffer. San Fransisco.

Shih, Clara (2009): *The Facebook Era*. Prentice Hall. Boston.

Siemens, George (2005): *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*.  
[http://www.itdl.org/Journal/Jan\\_05/article01.htm](http://www.itdl.org/Journal/Jan_05/article01.htm)