

Handlungsorientiertes Lernen funktioniert – selbst aus systemischer Sicht

Die OAL-Projektlernmethode® im Einsatz beim Volkswagen-Konzern

Wie lernen Erwachsene, wie kann dieses Lernen, auch aus systemischer Sicht, evaluiert werden?

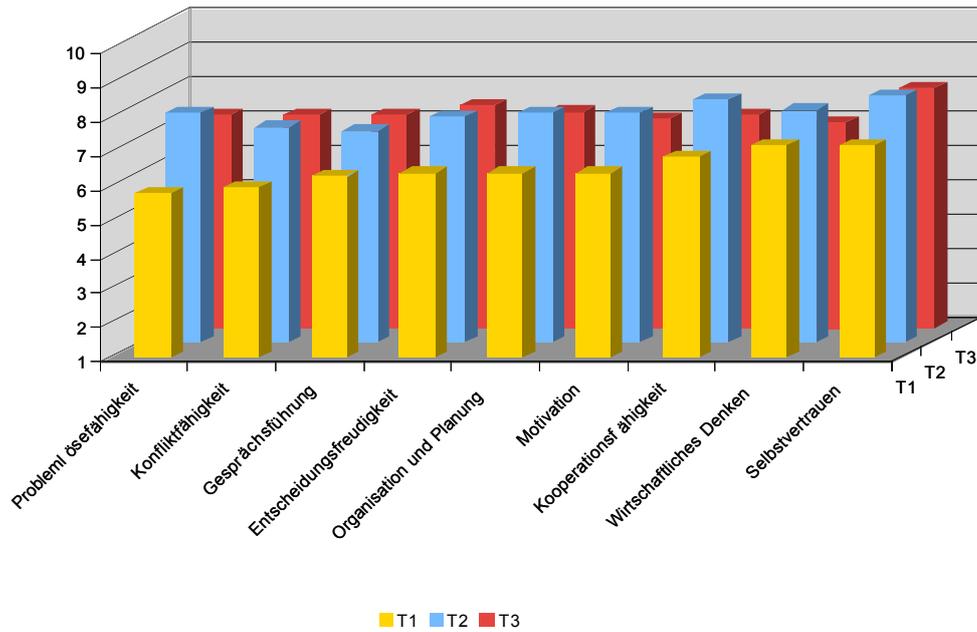
Wer je während oder im Anschluss an handlungsorientierte Seminare in die Gesichter der Teilnehmer geguckt hat, musste zu der Überzeugung kommen, dass dieser Veranstaltungstypus etwas bewegt. Und aus langjähriger Erfahrung, die wir von der m3team AG als Anbieter von Outdoorveranstaltungen gemacht haben, können wir diesen Eindruck bestätigen. Soweit also zu unserem Glauben an die Wirkung von handlungsorientiertem Lernen, der nach und nach zur Überzeugung wurde. Aber was sagen unsere Kunden, wie können wir mehr erzeugen als das Vertrauen in unsere Worte? Wer sich der Mühe unterzieht, und den wissenschaftlichen Nachweis und empirische Daten sucht, wird schnell feststellen: viele Überzeugungstäter, keine wirklich ernst zu nehmenden Beweise.

Die m3team AG hat sich zum Ziel gesetzt, die Wirksamkeit handlungsorientierten Lernens anhand des Outdoor Action Learnings nachzuweisen. Spezifisch wurde der Zusammenhang zwischen dem Einsatz des methodisch-didaktischen Konzepts der OAL-Projektlernmethode® und dem Lernerfolg (Transferlernen) berufstätiger Erwachsener untersucht. Dabei wurde ein gesamter Jahrgang (n=64) von Meisteranwärter bei der Volkswagen AG empirisch erhoben. Die Daten beruhen auf der Befragung der Probanden (mittels Fragebögen) an drei zeitlich versetzten Messpunkten innerhalb eines Personalentwicklungsprogramms mit vier Modulen. Das dritte Modul der Reihe beinhaltet das Outdoor-Programm. Befragt wurde acht Wochen vor dem dritten Modul, unmittelbar im Anschluss an dieses und erneut acht Wochen später. Die Selbstbefragung war mit skalierten Fragen an bestimmten (Management-)Kompetenzfeldern (s.u.), wie sie von Volkswagen definiert worden sind, orientiert. Neben zusätzlichen offenen Fragen wurden auch solche gestellt, die der systemisch-konstruktivistischen Vorgehensweise (zirkulär) entsprechen. Diesem Aspekt wurde auch insofern Rechnung getragen, da es die Überzeugung des Untersuchenden war, dass Lernerfolge schlechterdings nur eine ausschließlich zuortbare und definierte Ursache haben. Aus konsequenter Sicht der Systemtheoretiker ließe sich folglich kein empirischer Nachweis erbringen, dass monokausale Zusammenhänge zwischen beabsichtigter Lernimpulsgebung und

Lerntransfer tatsächlich existieren. Dennoch haben sich systemisch orientierte Didaktiker auf den beschwerlichen Weg gemacht, ansatzweise Kriterien herauszuarbeiten, die absichtsvoll initiiertes Lernen begünstigen können. Sowohl Siebert (2006), als auch Arnold (2007), stehen für solche Überlegungen. In die Untersuchung flossen diese Hypothesen ein und es gelang der Beleg, dass die acht Siebertschen Kriterien als hilfreiche Rahmenkonzeption für Lernerfolge taugen. Als Beispiel mag an dieser Stelle der Verweis auf die Kategorie der Emotionalität genügen, in der Siebert postuliert, dass Lernprozesse dann nachhaltig wirken, wenn sie auch emotional als zumutbar und befriedigend wahrgenommen werden. Dieser Forderung wurde im Vorfeld der Untersuchung Genüge getan.

Die aktuellen Erkenntnisse der systemisch-konstruktivistischen Didaktik fanden auch deshalb besondere Berücksichtigung, da sie von den Strömungen und Ergebnissen der revolutionären neurobiologischen Forschung (Hüther, Spitzer, Bauer) gestützt werden. Dies gilt besonders für die Verstärkung von Lernen und Behalten durch den Einsatz von motorischen und kognitiven Lernangeboten. Darum wurden solche Aspekte ebenfalls Bestandteil des empirischen Nachweises. Konsequenterweise wurde dazu ein systemisch-konstruktivistisch angelegtes Evaluationsdesign geschaffen, welches sowohl die qualitative, als auch die quantitative Befragung abbildet.

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen den Schluss zu, dass der Einsatz handlungsorientierten Lernens (nach der OAL-Projektlernmethode®) positive Auswirkungen auf den Lernerfolg und den nachhaltigen Transfer in den beruflichen Alltag der Probanden hat. In fast allen abgefragten Kompetenzfeldern verbesserten sich die Lerner signifikant (im Eigenerleben und aus zirkulär erfragter Fremdsicht) und zwar nicht nur im unmittelbaren Nachgang zur Veranstaltung, sondern sie hielten das Niveau auch darüber hinaus.



Kompetenzzugewinn vom Messpunkt (T1) über T2 bis zu T3

Die Ergebnisse der umfangreichen empirischen Studie sind auch deshalb brisant, weil sie Antworten zu vielen weiteren interdisziplinäre Fragestellungen aus Lern- und Erlebnispädagogik, Lernpsychologie und Andragogik liefert. Der Autor, Dr. Axel Görs, stellt abschließend fest: „Wer sich zukünftig mit dem Nachweis von handlungsorientiertem Lernen zu beschäftigen hat, kann sich getrost auf diese wissenschaftliche Basis verlassen.“ Und für die Weiterbildungsverantwortlichen in den Unternehmen bedeutet es: nicht jede Veranstaltung bringt was, aber wenn die Rahmenbedingungen exakt formuliert und berücksichtigt werden, können Lernen und Lerntransfer funktionieren.

Arnold, R. (2007): Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg.

Görs, Axel (2010): Wie Lernen systemisch funktionieren kann. Ein handlungsorientiertes Programm für Führungskräfte. SVH-Verlag. Saarbrücken.

Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Augsburg.