

LernBar – wie wir unsere Fort- und Weiterbildungen nachhaltig gestalten können

Lernen, Bildung und Weiterbildung gehört zu unserem Leben.

Zum einen ist Bildung ein hoher ideeller Wert - zum anderen unterstützt Bildung unsere berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

Dies ist besonders interessant auf dem Hintergrund der aktuellen hirneurologischen Erkenntnisse:

- ✚ Lernen kann man ein Leben lang – unser Gehirn ist neuroplastisch angelegt und mindestens bis zum 80 Lebensjahr ist das Lernen gut möglich. Das lebenslange Lernen erhöht die Lebensqualität und die Lebensfreude.
- ✚ Lernen bedeutet, neues Wissen an schon vorhandenes Wissen anzubinden = neue Nervenzellen mit vorhandenen Nervenzellen zu vernetzen. So können wir Vertrautes mit Neuem verbinden, denn Lernen = Reifen.
- ✚ Lernen erzeugt positive Gefühle, denn mit dem Lernen sind Emotionen verbunden, die unsere Stimmung heben. Dafür sorgt das neuronale Belohnungssystem.
- ✚ Lernen regt an und macht Spaß, wenn es ansprechend und lebendig gestaltet ist.

Das Thema Lernen und Nachhaltigkeit ist besonders wichtig, da mit der zunehmenden Digitalisierung zunehmende neue, computergestützte Seminarformen angeboten werden und Lehrende und Lernende sich damit beschäftigen müssen, wie das Lernen auch mit digitalen Elementen nachhaltig angelegt sein kann.

Die folgende Checkliste kann Anregungen bieten, sich bei der Vorbereitung, Auswahl und Gestaltung von Seminaren mit dem Thema Nachhaltigkeit von Bildungsprozessen zu beschäftigen.

Die gute **Vorbereitung** sichert die Nachhaltigkeit, da die eigene Bewusstheit über den Lernbedarf und den Lernrahmen dabei hilft, das „passende“ Seminar zu finden.

	Leitfragen für die Vorbereitung
Warum	Warum/wozu/wohin möchte ich mich weiterbilden? Was ist der Anlass/die Motivation hinter meinem Lernwunsch?
Wie	Wie würde ich meinen „Ist-Stand“ zum Lernthema beschreiben? Wie würde eine Person aus dem Kontext des Lernthemas meine Kompetenz zum Thema beschreiben? Man kann sie auch fragen 😊
	Wie kann ich gut lernen? Was brauche ich, um mir das Neue erschließen zu können?
	Welche Seminarform wäre mit Blick auf meine Lebenssituation und mein Lernziel gut vorstellbar?
	Passen meine Lernvorstellungen mit den Anforderungen des Arbeitsfeldes, des Arbeitsplatzes zusammen? Was sagt mein Vorgesetzter, meine KollegInnen dazu?
Was	Was möchte ich genau Lernen? Was möchte ich Ausgeben? Was für Zuschüsse sind möglich?
	Was muss ich mit meinem Arbeitgeber, meinem Team besprechen, damit ich die Ergebnisse der Fortbildung in meine Arbeit einbringen kann?
Wann	Wann passt das Lernen gut in mein Leben?
Wo	Wo würde ich gerne Lernen?
	Wo kann ich mir vorstellen Abstriche zu machen?

Die bewusste **Auswahl des Seminars** – auf der Grundlage der persönlichen Vorbereitung – sichert die Nachhaltigkeit, da hier der Lernprozess gestaltet wird.

Tipp: Fragen, auf die die Ausschreibung keine Antworten geben, kann man per e-mail oder Telefon mit dem Anbieter besprechen. Das ist auch gleich eine gute Möglichkeit, mehr über den Anbieter zu erfahren.

	Leitfragen für die Auswahl des Seminars
Was	Wer führt das Seminar durch (Hintergrund, Kompetenz, ...)? Welche Inhalte werden angeboten? Passen diese zu meinen Lernerwartungen? Wer kennt evtl. einen Seminaranbieter?
Wie	Werden die Lernerwartungen der TeilnehmerInnen im Seminar abgefragt? Erhalten die Lernenden eine Orientierung darüber, wie die Lernerwartungen bearbeitet, vermittelt werden? Wie werden die Lerninhalte vermittelt? Welche Arbeitsformen gibt es? Wie wird die Transparenz im Lernprozess gesichert? Können Lernstörungen, die im Lernprozess entstehen, angesprochen und geklärt werden? Gibt es einen Wechsel zwischen Lern- und Reflexionsphasen? Ist ein Transfer in den Alltag angelegt? Wie ist der Rahmen, die Struktur der Fort- oder Weiterbildung? Welches Arbeitsmaterial wird zur Verfügung gestellt?
Warum	Gibt es eine Orientierung darüber, welchen Zweck oder Nutzen bestimmte Aspekte für das Lernen haben?
Wann	Ist der Zeitrahmen und die Kosten angemessen?
Wo	Ist der Ort des Lernens passend

Während des Seminars wird das Lernen angelegt – dabei kann man beachten, dass das Lernen nur möglich ist, wenn sich das Neue an Bekanntes anbinden kann.

Da kein Seminar alle individuellen Aspekte ständig bieten kann, sollte man Dinge, die im Seminar nicht möglich sind, selbst im Blick halten und selbstbestimmt nacharbeiten.

	Leitfragen für das Lernen in der Fort- oder Weiterbildung
Was	Bewusstheit über die eigenen Lernerwartungen über den Prozess hinweg – die Verantwortung dafür nicht an die Seminarleitung abgeben!
Wie	Reflexion der Lerninhalte bezogen auf die persönlichen Lernziele – Einzelreflexion, Reflexion in Kleingruppen – auf genügend Bewegung achten (dann gelingt das Lernen leichter). Arbeit an einer guten Psychohygiene – Präsenz Haltung, Offenheit für das Neu und Bereitschaft der Auseinandersetzung damit. Auf eigene Lernwiderstände achten und dies selbstkritisch betrachten. Gute Pausenkultur und ausreichend Zeit vor- und nach dem Seminar. Bei Unklarheiten oder Lernstörungen die Seminarleitung um Klärung bitten. Einen Transfer der Lernergebnisse in den Alltag anlegen.
Warum	Lernen gelingt nur, wenn das Gehirn den Raum und die Zeit hat, das Neue zu verarbeiten.
Wann	Immer wenn notwendig
Wo	Am und in den passenden Orten und Räumen

Nach dem Seminar muss das Gelernte angewendet werden, damit sich die neu aufgebauten Hirnnetzungen festigen können. Es braucht Möglichkeiten, das Gelernte anzuwenden – und dass möglichst praxisnah.

Daher ist die Kommunikation mit dem Arbeitgeber und den Kolleginnen von Beginn an wichtig, wenn man die Nachhaltigkeit des Lernens absichern möchte.

	Leitfragen für die Festigung der Lernerkenntnisse
Was	Die im oder nach dem Seminar gehobenen Lernerkenntnisse mit den konkreten Anforderungen des Alltags verknüpfen. Was muss ich mit meinem Vorgesetzten, meinen KollegInnen diesbezüglich etwas klären, besprechen?
Wie	Wo kann ich was, wie ausprobieren, vertiefen, anwenden? Worauf möchte ich achten? Wie möchte ich es reflektieren? Wo erhalte ich Feedback?
Warum	Im Alltag nutzt man unreflektiert die vertrauten, alten Vernetzungen. Sie sind tief gebahnt! Das Neue braucht Übung und Wiederholung, damit es anwendbar wird.
Wann	In gezielten Situationen und Räumen – da wo es passt.
Wo	In einem Rahmen, wo man es sich zutraut.

vis à vis – Sabine Müller – Dezember 2019