onTrain

Online Training, the treasure within

B. Online Training
6. Erfahrung als eine Quelle des Lernens

www.ontrain.eu

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project reference: 2018-1-ES01-KA204-050702

Inhalt

Inhalt 2

Let's start *3*

Was lerne ich hier und warum? **3**

Welchen Inhalt finde ich hier? **3**

Die Erfahrungen der Lernenden nutzen *3*

Von Prinzipien zu Praktiken *4*

Beispiele *6*

Übung *7*

Übung 1: Finden Sie Ihre Motivation **7**

Übung 2: Gruppenformation **8**

Zusammenfassung *8*

Quellen und Literatur *8*

Let's start

Die Erfahrung der Lernenden ist das Wissen oder die praktische Weisheit, die sie im Laufe ihres Lebens erworben haben. Sie kann als Grundlage verwendet werden, um neues Wissen aufzubauen, es mit neuen Konzepten zu verknüpfen und dabei zu helfen, die neu erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu stärken. Das Sichtbarmachen dieser Erfahrung kann dazu beitragen, neues Wissen mit Bekanntem zu verbinden und einen Sinn zu verleihen.

Was lerne ich hier und warum?

Aufgrund des enormen Lebenshintergrunds der Erwachsenen und Senioren macht die Anwendung andragogischer Prinzipien auf ihre Ausbildung das Lernen unter Nutzung ihrer Erfahrung nicht nur zu etwas Bequemem, sondern ist auch notwendig, um einen Kurs und Lehrmaterialien zu erstellen oder Aktivitäten zu entwerfen. Darüber hinaus kann bei asynchronen Online-Aktivitäten (im Vergleich zu Aktivitäten von Angesicht zu Angesicht) die Dynamik verloren gehen, was zu Langeweile führt. In diesem Kapitel erfahren Sie, wie Sie diese Risiken vermeiden und einen Ansatz nutzen können, der die Lebenserfahrung der Lernenden nutzt.

Welchen Inhalt finde ich hier?

Die Lernenden werden mehr über die Prinzipien und Vorteile dieses Ansatzes erfahren: Lernen durch die Erfahrungen der Lernenden. Sie werden andragogische Prinzipien als Grundlage des Erfahrungslernens erforschen, welche Art von Aktivitäten diesen Ansatz fördern und wie man sie im Unterricht anwendet.

Die Erfahrungen der Lernenden nutzen

In der Erwachsenen- und Seniorenbildung schlägt eines der andragogischen Prinzipien vor, die Erfahrungen der Lernenden zu berücksichtigen, d.h. ihren Lebenshintergrund, ihr Vorwissen sowie die bestehenden Bedürfnisse und Anforderungen. Es ist wichtig, ein Ziel oder eine Vision darüber zu entwickeln, wie wir uns in Zukunft selbst sehen wollen, denn das hilft uns, unsere Motivation zu steigern. Bestehende Erfahrungen können als Grundlage für den Aufbau neuen Wissens genutzt werden. Wir könnten hier positive Aspekte unserer Erfahrung mit einbeziehen, d.h. vorhandenes Fachwissen, Fähigkeiten und Kapazitäten, die uns helfen, neue Fähigkeiten aufzubauen, die mit unseren vorhandenen Kapazitäten verbunden und verknüpft sind, aber auch Mängel wie Bedürfnisse, Fehler, Missverständnisse oder Probleme/Herausforderungen, die in der Vergangenheit aufgetreten sind.

Der andragogische Ansatz, der sich die Erfahrungen der Lernenden zunutze macht, beruht auf der Tatsache, dass das Erinnern und der Erwerb neuer Fertigkeiten effektiver erfolgt, wenn diese mit dem vorhandenen Wissen und den Bedürfnissen verknüpft und unterstützt werden.

Deshalb sollten wir als Ausbilder*innen den Lernenden erleichtern, **vorhandene Erfahrungen als Ressource und Werkzeug** während des neuen Lernprozesses zu nutzen.

Wir sollten die Lernenden dazu ermutigen, diese Erfahrung explizit zu machen, und ihnen helfen, Verbindungen herzustellen, Ähnlichkeiten oder Ergänzungen zu finden, neue Fakten zu verstehen und einen Kontext zu schaffen. In Online-Umgebungen, in denen die hauptsächliche Art der Kommunikation die Verwendung von Text ist, kann dies helfen, Ideen zu reflektieren und zu klären.

Die Nutzung der Erfahrungen der Lernenden für das Erfahrungslernen ist eng mit der Lerntheorie des Konstruktivismus verbunden:

Die Pädagogik des Konstruktivismus behauptet, dass Menschen ihr eigenes Verständnis und Wissen über die Welt konstruieren, indem sie Dinge erleben und über diese Erfahrungen reflektieren. Wenn wir auf etwas Neues stoßen, müssen wir es mit unseren bisherigen Vorstellungen und Erfahrungen in Einklang bringen, vielleicht sogar das ändern, was wir glauben, oder die neue Information als irrelevant verwerfen. In jedem Fall sind wir aktive Schöpfer*innen unseres eigenen Wissens. Um dies zu tun, müssen wir Fragen stellen, erforschen und bewerten, was wir wissen.

Im Bereich des Konstruktivismus fungieren die Ausbilder*innen als Führer*innen und Vermittler*innen. Zuerst stellen sie die grundlegenden Informationen und Ressourcen zu einem bestimmten Thema bereit und schlagen den Lernenden später eine Aktivität mit einem gewissen Grad an Autonomie vor.

Sie können das Andragogik-Kapitel über die Merkmale erwachsener Lernender durchsehen. Später werden wir einige Lernbeispiele und -praktiken vorschlagen, um das Potenzial erwachsener Lerner auszuschöpfen. Siehe auch Lerneinheit 5, wo all die verschiedenen Lerntheorien ausführlicher erklärt werden.

Von Prinzipien zu Praktiken

Es folgen einige Prinzipien, die auf dem Konstruktivismus basieren und auch im Zusammenhang mit dem Ansatz "Lernen durch Erfahrung" stehen. Wir werden diese Prinzipien mit Praktiken verknüpfen, die Sie online anwenden können, und zeigen, wie Sie davon profitieren können. Beachten Sie, dass diese Prinzipien Prinzipien sind, verstehen Sie sie nicht als universelle Wahrheiten, sondern als Anhaltspunkte, die Sie bei der Gestaltung und dem Angebot von Bildungsaktivitäten anleiten.

Wissen wird konstruiert, nicht aufgenommen. Wir bauen die Bedeutung der Dinge, die wir lernen, auf der Grundlage unseres eigenen vorhandenen Wissens auf. Wir können Hard Skills erlernen (wie Buchhaltung, Sprachen, Chemie, Umgang mit einer Maschine usw.), aber wir vergessen diese schnell, wenn wir sie nicht an einem realen Ort (in einer Firma, im Urlaub, in einem Labor usw.) üben. Dann geben wir den Dingen, die wir gelernt haben, die wirkliche Bedeutung (ein Gleichgewicht und eine Verlustbilanz, um Hilfe bitten, gefährliche Säure oder

den Hebel effizient einsetzen). Das Lernen in einem Klassenzimmer macht es schwierig, diese reale Bedeutung zu erhalten, umso mehr, wenn es beim Online-Lernen geschieht. Glücklicherweise ist es möglich, pädagogische Aktivitäten vorzuschlagen, die dazu beitragen, dem erworbenen Wissen einen Sinn zu geben, indem sie mit Erfahrungen verbunden werden, die dem Lernenden bereits passiert sind oder die er bereits in seinen Wissenssack aufgenommen hat. Dies kann durch das Angebot von Aktivitäten geschehen, an denen die Lernenden frei teilnehmen können, indem sie persönliche Informationen, Beispiele oder ihre Meinung einfließen lassen.

In der Regel schreiben die Ausbilder*innen den Lernenden vor, Wissen nur aus zuverlässigen Quellen als Enzyklopädien oder Papiere zu beziehen. Die informelle Informationsquelle des gegenseitigen Austausches sollte ebenfalls gültig sein und gefördert werden. Dies kann in Foren oder anderen Arten von Gemeinschaftsräumen geschehen, die Raum für Diskussionen und Debatten bieten. Ausbilder*innen in diesem Kontext können den Lernenden dabei helfen, diese Beziehung herauszuarbeiten, indem sie weiterhin nach dieser spezifischen Erfahrung fragen. Es könnte auch vorkommen, dass andere Lernende sich mit dieser Situation identifiziert fühlen oder etwas Ähnliches erlebt haben wie ihr Kollege. Eine neue Diskussion mit Anekdoten und lebendigen Szenarien hilft, den Hauptkursinhalt, dessen Verständnis und dessen Überprüfung aus der Perspektive des Ausbilders/der Ausbilderin zu unterstützen.

Wissen ist persönlich; jeder Mensch hat unterschiedliche Lernbedürfnisse und Standpunkte. Dies beruht auf der persönlichen Lebenserfahrung und den Werten der Lernenden. Helfen Sie den Lernenden, diese Bedürfnisse und Standpunkte sichtbar zu machen. Das kann durch Aktivitäten geschehen, die die Selbstreflexion und Komposition (d.h. das Schreiben) fördern, wenn man versucht, Fragen zu beantworten, wie z.B:

- Was wisse ich bereits über das Thema?
- Warum ist dieser Kurs wichtig für mich?
- Was erwarte ich hier zu lernen?
- Wie verbessere ich mich, wenn ich die neuen Fähigkeiten und Kompetenzen erlerne? (Das bezieht sich auf die Frage, wie ich mich in der Zukunft sehe)

Online-Plattformen können zur Entwicklung dieser Aktivität beitragen, indem sie den Lernenden helfen, ihre Reflexionen zu verfassen und zu veröffentlichen und von den Ausbilder*innen und anderen bewertet zu werden. Evaluation bedeutet nicht Bewertung, sondern Veröffentlichung dieser Reflexionen und stellt eine Methode dar, bei der andere Feedback für neue Wege zur Erreichung der persönlichen Ziele oder zur Steigerung der Motivation geben.

Wissen ist sozial konstruiert. Auch wenn die Individuen unterschiedliche Ziele haben können, gibt es einen natürlichen Prozess der Gruppenbildung und -leistung.

Tuckman schlägt Folgendes vor: Es ist möglich, individuelle Bedürfnisse zusammenzubringen, um als Gruppe, aber auch als Einzelpersonen Fortschritte zu machen und sich zu entwickeln. Ausgehend von dieser Theorie können wir sagen, dass die beste Art und Weise, die persönliche Entwicklung zu fördern, darin besteht, sich als Gruppe

weiterzuentwickeln. Die individuelle Erfahrung, verstanden als persönliches Wissen, ist etwas, das für andere zum Lernen genutzt werden kann. Schlagen Sie Aktivitäten vor, bei denen die Lernenden ihre Interessen und Motivationen teilen, aber auch zum Ausdruck bringen können, was sie wissen und was sie anderen anbieten können. Sie können eine Aktivität vorschlagen, die in einem Forum durchgeführt werden kann, in dem jeder sich selbst präsentiert, aber Sie können noch weiter gehen, indem Sie Lernaktivitäten in Gruppen entwerfen, in denen die Teilnehmenden verhandeln, sich einigen, diskutieren und Ideen austauschen müssen, die mit dem Thema Ihres Themas zusammenhängen. Die eigene Erfahrung, die alle Lernenden haben, wird ein horizontales Lernen (unter den Lernenden) ermöglichen..

Beispiele

In einem Kurs über lokale Kunst und Geschichte werden die Lernenden gebeten, sich in einem Forum zu präsentieren.

Gewöhnlich waren diese Präsentationen in Form von "Hallo, ich bin ....., von ..... Ich freue mich, hier zu sein". Das macht die Präsentationsphase sehr langweilig. Statt dessen nannten wir dies nicht "Präsentationsaktivität", sondern "Einführung in das Thema". Die Lernenden wurden gebeten, einige Fragen zu beantworten, wie:

- „Kennen Sie ein Kunstwerk, das in Ihrer Stadt zu besichtigen ist, und haben Sie es sich angesehen?" „Hat es Ihnen gefallen? Hat es Ihnen nicht gefallen? Warum?" “Worüber würden Sie gerne mehr wissen?”
- „Gibt es in Ihrer Stadt oder Region ein Ereignis, von dem Sie gehört haben, das für Sie interessant war?”.

Die Lernenden sollten nicht gezwungen werden, all diese Fragen zu beantworten, da sie sich eingeschüchtert fühlen könnten. Es wird helfen, das Eis zu brechen.

In einem Kurs über die Unesco-Naturerbestätten werden die Lernenden gebeten, eine Rolle zu übernehmen.

Sie wählen die bevorzugte Rolle auf der Grundlage der vorhandenen Erfahrung (oder die Rolle, in der sie sich wohler fühlen): Kommunalpolitiker im Bereich Beschäftigung, UNESCO-Beauftragter, Umwelt-NGO, Unternehmensverband, Tourismusverband, Regionalrat für Tourismusförderung, (andere Rollen sind möglich). Nachdem die Rollen verteilt sind, ist es an der Zeit, über ein neues Projekt eines Resorts zu diskutieren, das ein Unternehmen innerhalb eines Naturparks bauen möchte. Jeder Lernende muss seine Position verteidigen und eine Einigung darüber erzielen, unter welchen Bedingungen das Resort im Naturpark gebaut werden kann.

Übung

Wir können versuchen, die Lernenden zur Nutzung der Lebenserfahrung zu ermutigen, indem wir ihnen einen gewissen Freiraum bieten. Wie im vorigen Abschnitt gesagt, sollten wir die Lebenserfahrung nicht nur als ihr Vorwissen, sondern auch als Fehler und Bedürfnisse verstehen..

Daher müssen wir den Lernenden in die Lage versetzen, die Themen, die Rolle (im Falle einer Rollenspielaktivität) oder die Methode auszuwählen. Seien Sie sich bewusst, dass dies riskant sein kann, da Weiterentwicklung stets außerhalb der Komfortzone liegt. Daher könnte es völlig akzeptabel sein, dass erfahrene Lernende andere dazu drängen, Themen oder Rollen auszuwählen, mit denen sie sich nicht wohlfühlen, aber dennoch Hilfe und Unterstützung anbieten, um diese Situation mit ihrer Erfahrung zu bewältigen.Zum Beispiel können Sie in einem Rollenspiel einer Person mit technischem Hintergrund vorschlagen, sich eine Rolle oder Aufgabe auszusuchen, die überhaupt nicht mit dessen vorhandenen Fähigkeiten zusammenhängt..

Machen Sie die Lebenserfahrung der Lernenden sichtbar und helfen Sie ihnen, sie als Ressource und als Werkzeug zu nutzen.

Aktivitäten von Angesicht zu Angesicht sind dynamischer, in kurzer Zeit interaktiv und beinhalten nonverbale Sprache. Wissen und Informationen bleiben nicht bestehen, aber sie lassen sich leichter organisieren oder strukturieren (z.B. in Whiteboard oder mit Haftnotizen).

Online-Aktivitäten haben ein langsameres Tempo, sind reflektierender, und alle Informationen werden aufbewahrt (z.B. in Foren oder Diskussionsforen), aber es ist schwieriger, sie zu organisieren (man kann leicht verloren gehen). Nutzen Sie diese Merkmale des Online-Unterrichts, um Ihre Aktivität zu verbessern.

Übung 1: Finden Sie Ihre Motivation

Welches Thema unterrichten Sie? Kunst, Geschichte, Soziologie, Wirtschaft...? Können Sie sich erinnern, wann Sie anfingen, dieses Thema zu lernen? was Sie gefühlt haben? warum Sie sich darauf eingelassen haben?

In einem Forum:

1. Erzählen Sie uns eine Erfahrung, die Sie gemacht haben, als Sie dieses Fach lernten. Warum Sie es immer weiter gelernt haben und jetzt unterrichten.
2. Können Sie das Thema, das Sie unterrichten, mit einer kürzlich in den Medien erschienenen Nachricht in Verbindung bringen? Erklären Sie uns, warum Sie es für wichtig halten.
3. Sagen Sie uns, warum Sie weiter lernen möchten.

4. Lesen Sie die Antworten anderer Lernender, können Sie sich mit ihren Antworten identifizieren? Oder können Sie anderen Personen Vorschläge machen oder Feedback geben?

Übung 2: Gruppenformation

Überlegen Sie sich auf der Grundlage Ihres Themas eine Aktivität, die Ihren Lernenden helfen könnte, voneinander zu lernen. Es geht nicht nur darum, dass sie eine Art "Hausaufgabe" zu einem bestimmten Thema schreiben oder verfassen. Es geht um etwas, das sie während oder nach dieser Arbeit tun sollten.

Während der Arbeit können Sie z.B. eine Aktivität vorschlagen, bei der jeder Lernende anderen Personen Feedback geben muss, oder sie können nach der geleisteten Arbeit die Arbeit anderer Lernender beurteilen oder bewerten. Hier sind die Fragen, die Sie auswählen, sehr wichtig. Anstelle von: "Bewerten Sie die Arbeit Ihrer Klassenkameraden!", fragen Sie lieber: "Was würden Sie hinzufügen? "Was würden Sie entfernen?". Natürlich sind die besten Fragen diejenigen, die sich auf das Thema beziehen, das Sie unterrichten, also denken Sie sorgfältig über diese Fragen nach.

Zusammenfassung

In diesem Kapitel haben Sie erfahren, warum und wie die Lebenserfahrungen der Lernenden bei den von den Ausbilder*innen konzipierten Aktivitäten berücksichtigt werden sollten. All diese Lebenserfahrung sollte während der Durchführung aktiver Aktivitäten, die die Lernenden emotional einbeziehen, angewandt und in die Praxis umgesetzt werden. Diese ergänzen und verstärken sich gegenseitig.

Quellen und Literatur

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin, 63*(6), 384–399. https://doi.org/10.1037/h0022100

Merriam, S. B. (2001). Andragogy and Self-Directed Learning: Pillars of Adult Learning Theory. New Directions for Adult and Continuing Education, 2001(89), 3-14. https://doi.org/10.1002/ace.3

Escuder-Mollon, P., Fowley, C., & Esteller-Curto, R. (2017a). Virtual on-line learning; the evolution and grow of senior citizens. *INTED2017 Proceedings*, 9541-9545.