

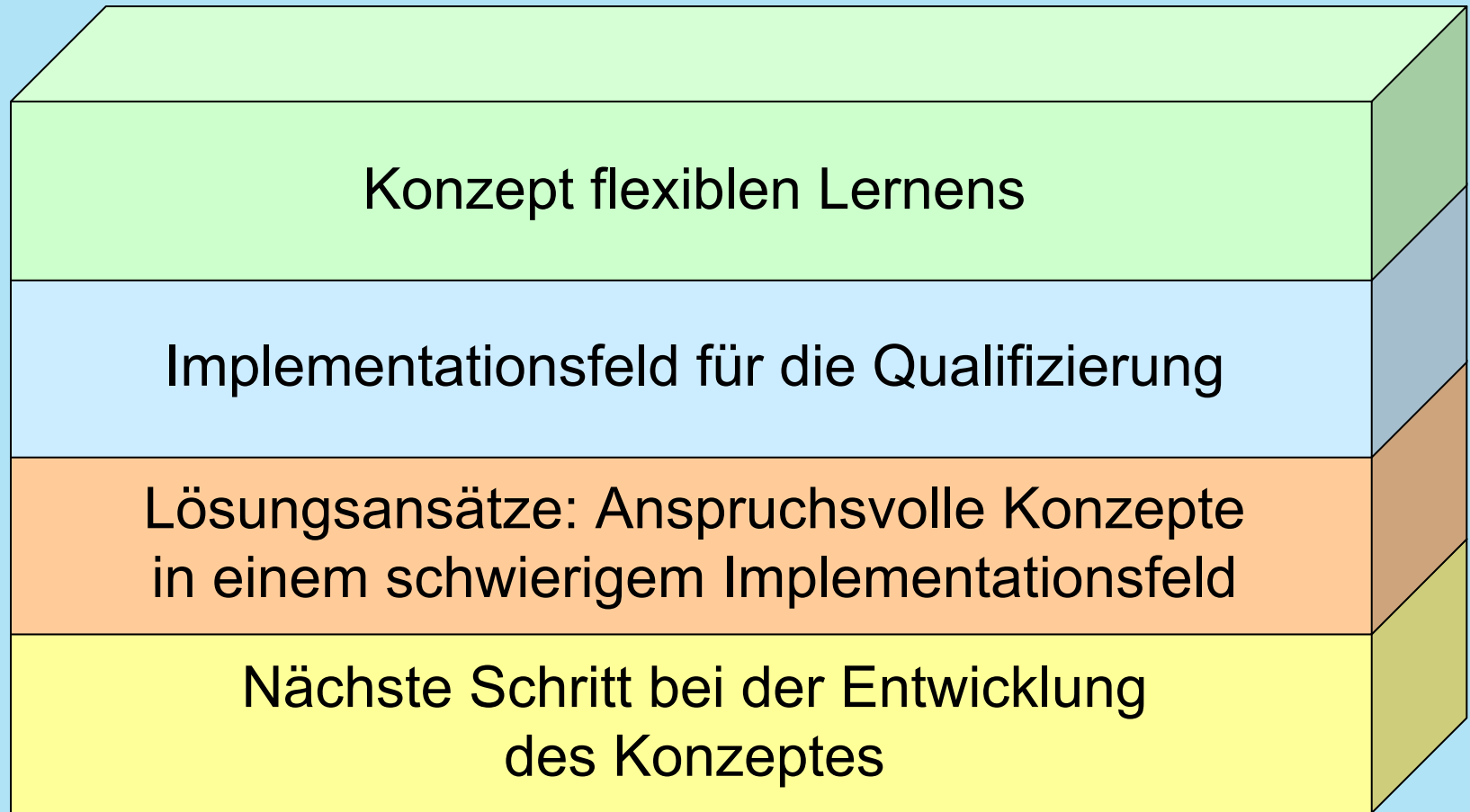
# Flexible Learning im Einzelhandel

## *Qualifizierung pädagogischer Professionals für flexibles Lernen: Probleme und Lösungsansätze*

Dirk Jahn\*, Bernhard Trager\*, Karl Wilbers

BIBB-Fachtagung  
„Digitale Medien in der Berufsbildung“  
Berlin, 30. April 2008

# Aufbau



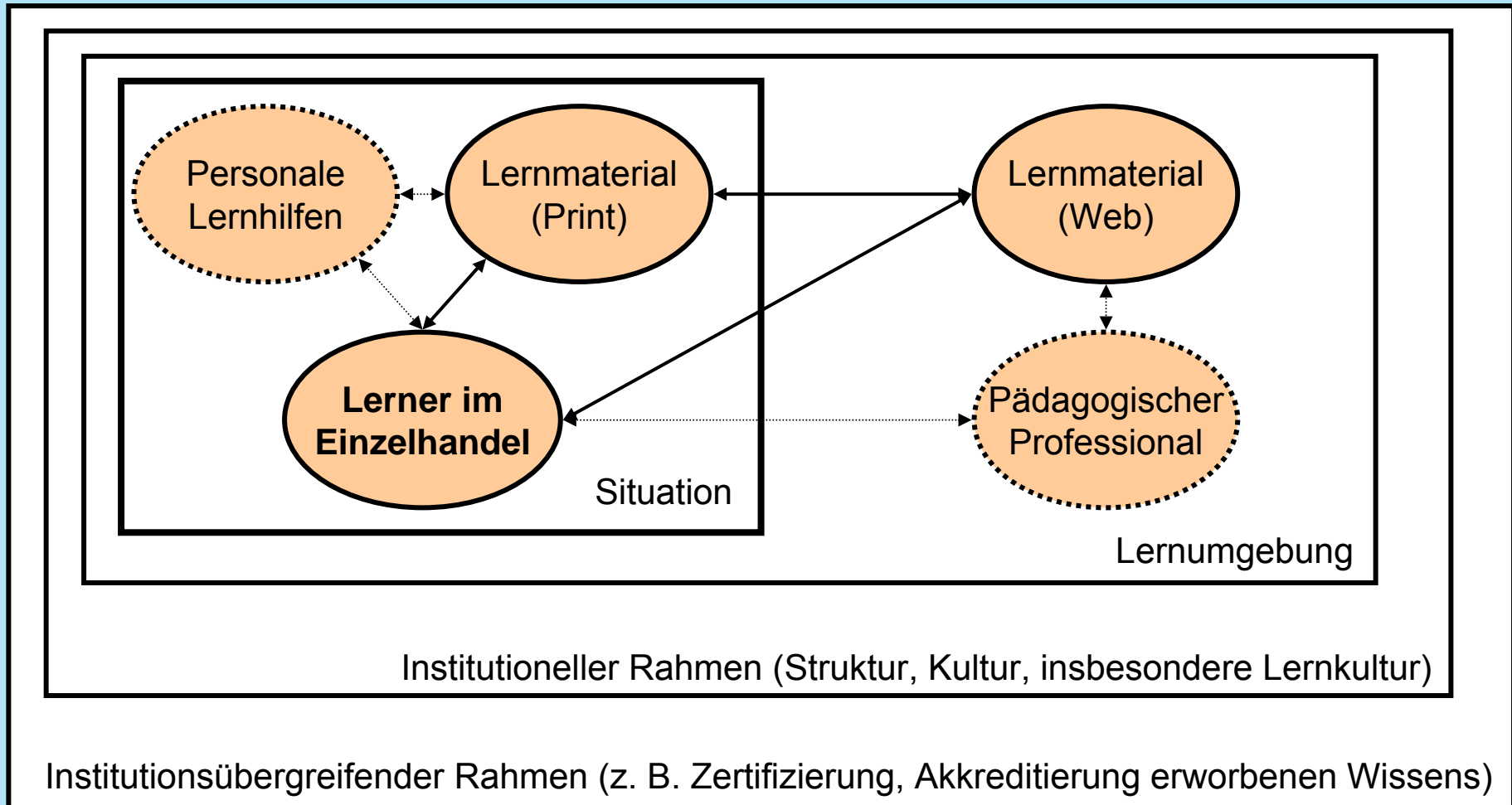
# 1

## Konzept flexiblen Lernens als Basis des Qualifikationskonzepts der pädagogischen Professionals

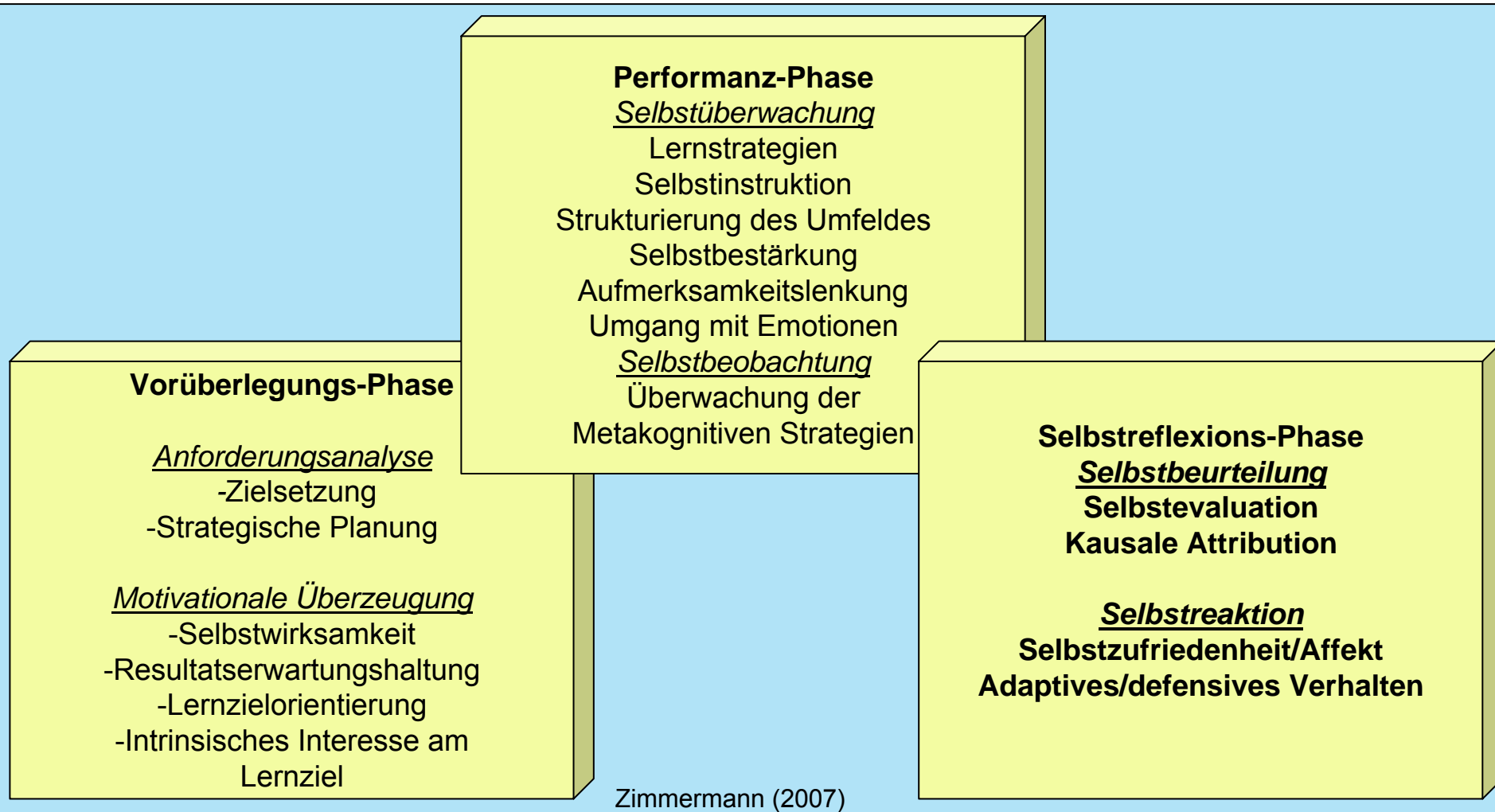
# Begriffsverständnis von FLEXIBLE LEARNING

- „Flexibles Lernen“ =  
Umfassendes Konzept selbstorganisierten Lernens, das durch entsprechende Lernumgebungen, durch institutionelle sowie institutionsübergreifende Bedingungen unterstützt wird
- Literatur und Modellversuche
  - Stichworte: Selbstreguliertes Lernen, Selbstorganisiertes Lernen, Self-Regulated Learning ...
  - Meist ohne Betrachtung der „äußeren“ Bedingungen (= institutionelle und institutionsübergreifende Beding.)

# Flexibles Lernen: Lernen in verschiedenen Schalen



# Verständnis selbstregulierten Lernens



# Institutionelle Bedingungen sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementierung

## ■ In Unternehmen:

- In der Literatur (z. B. Sonntag u. a., 2004): Lernkultur, Merkmale lernender Unternehmen, Lernklima, lernförderliche Gestaltung ...
- Beispiel (Seufert, Hasanbegovic & Euler, 2007):
  - Führungssysteme einbinden
  - Mitarbeiter befähigen
  - Rahmenbedingungen schaffen
  - Methoden weiterentwickeln
  - Ergebnisse messen

## ■ In Bildungseinrichtungen:

- Abkehr von ‚Kursorientierung‘
- Bildungseinrichtung als Möglichkeitsraum von Flexible Learning (> Auftrag, Selbstverständnis, Geschäftsmodell)

# Institutionsübergreifende Bedingungen sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung

- **Qualifikationsrahmen**
  - DQR-EH als Referenzrahmen
  - Verlinkung zu EQF und DQR
- **Zertifizierung**
  - Validierung der Lernergebnisse
  - Akkreditierung der Lernergebnisse
  - Gewichtung gemäß ECVET

# 2

## Bedingungen der Implementation eines Qualifizierungskonzeptes für flexibles Lernen

# Implementation des Qualifizierungskonzepts für pädagogische Professionals: Bedingungen

- Hohe Heterogenität der Professionalisierung pädagogischer Professionals
- Hohe Heterogenität der institutionellen Settings (und der persönlichen Umwelt)
- Präkonzepte behindern die Implementation neuer didaktischer Konzepte

# Präkonzepte als Implementationshindernis

## ■ Charakter von Präkonzepten

- Erfahrungsbasiert
- Stark veränderungsresistent
- Filterfunktion

## ■ Grundlegende Annahme

- Präkonzepte pädagogischer Professionals und von Lernern sprechen **gegen** flexibles Lernen

Präkonzepte  
behindern  
Implementation

Vgl. Review von 97 Studien bei Wideen, Mayer-Smith & Moon (1998)

# Hohe Heterogenität der Professionalisierung pädagogischer Professionals

- Unterschiedliche Modi des individuellen Wandel und des Wandels in der Gruppe
  - Unterschiedliche formale Programme zur Professionsentwicklung
  - Unterschiedliche Formen nichtformale Formen individuellen Wandels (Erfahrungsaufbau)
- Unterschiedliche institutionelle Einflüsse auf den Wandel
  - Sozialisation und Professionsdefekte
  - Einflüsse des institutionellen Wandels auf die Profession

Heterogene Professionalität

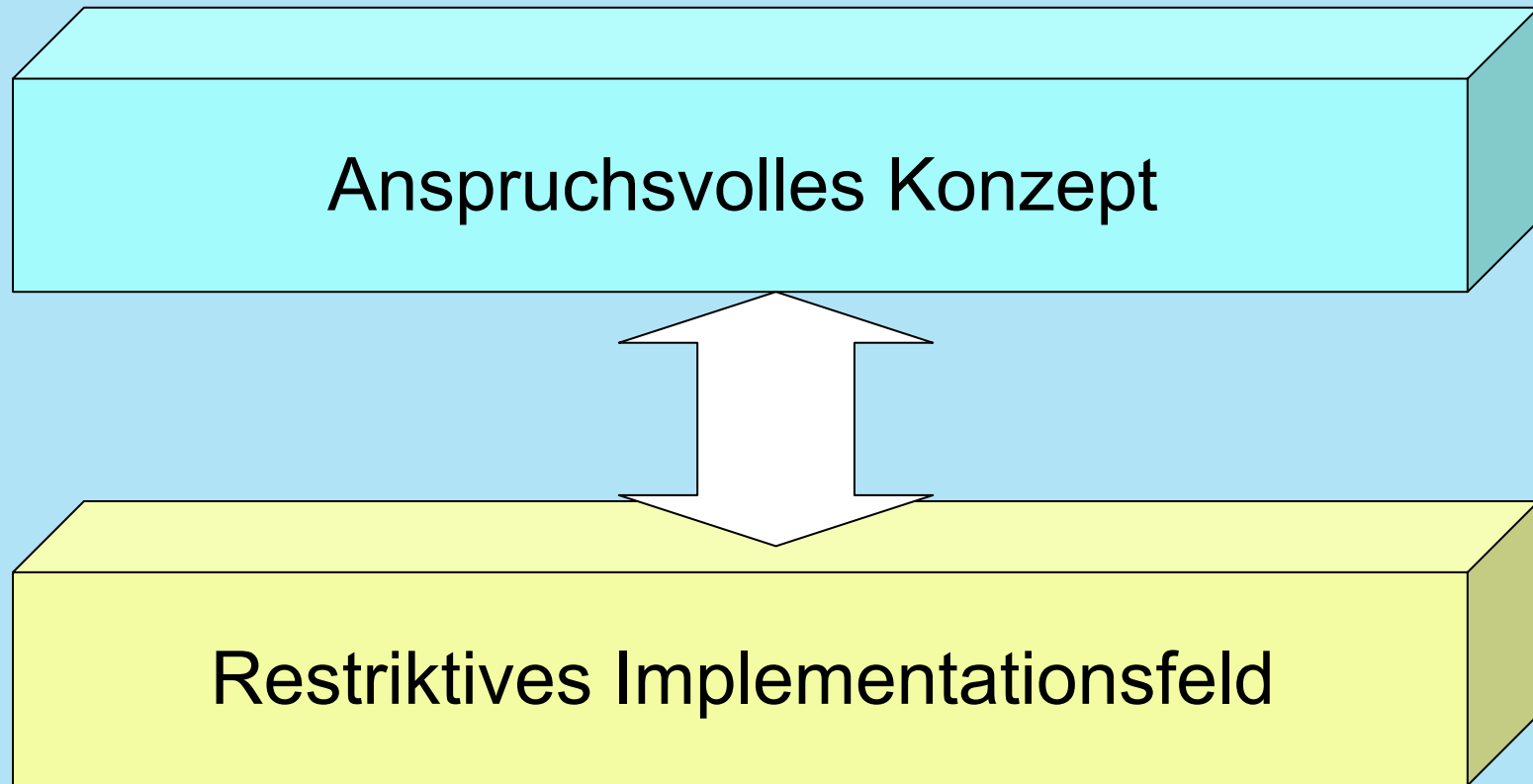
Erweitert nach der Systematisierung nach Richardson & Placier (2004)

# Hohe Heterogenität der institutionellen Settings

- Unterschiedliche Handlungsrationaltäten (z.B. öffentliche Verpflichtung – Gewinn)
- Unterschiedliche Einbettung der Päd. Prof. in die Prozesse der Institution
  - ‚Verortung‘ (z.B. Support- o. Kernprozess)
  - Position im Prozess
  - Abgrenzung & Zusammenarbeit
  - ‚Umfang‘ der Professionsentwicklung

Heterogene institutionelle Settings

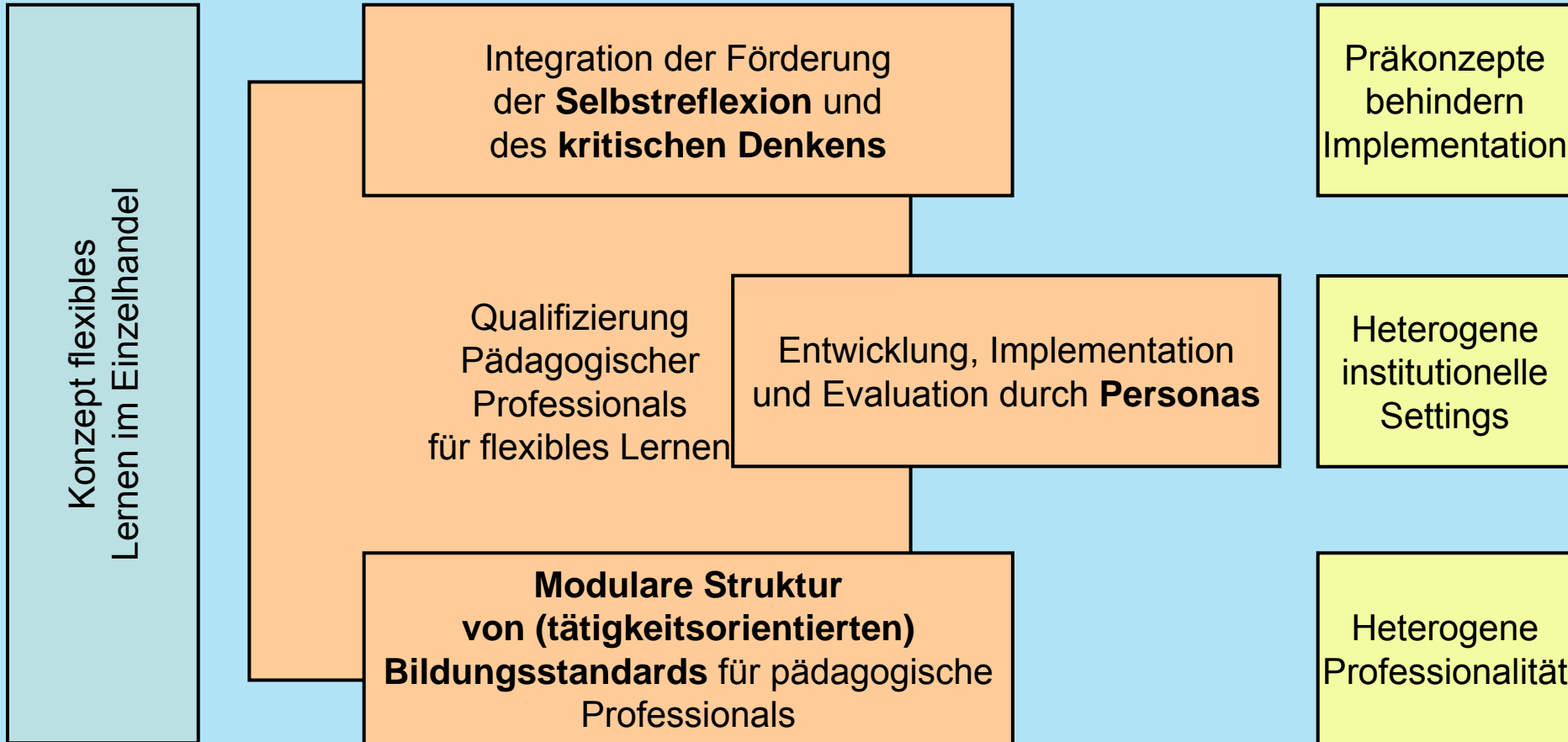
Fazit: Es wird spannend



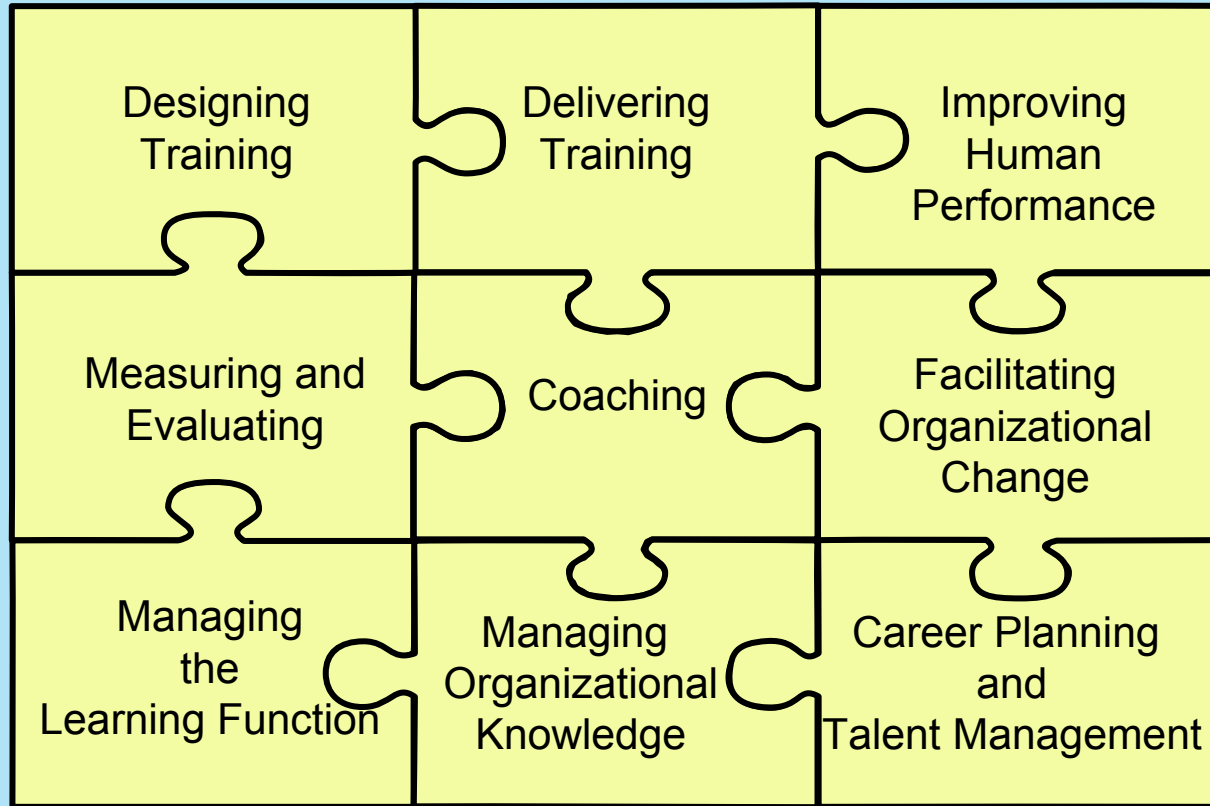
# 3

## Lösungsansätze

# Konzept, Lösungsidee, Implementationsfeld



# Beispiel eines tätigkeitsorient. Qualifizierungskonzept: Certified Professional in Learning and Performance



Basis („areas of expertise“) für die Zertifizierung Pädagogischer Professionals durch die ASTD (American Society for Training & Development)

ASTD (2007)

# Entwicklung, Implementation und Evaluation durch Personas

- Personas = Dichte Beschreibungen fiktiver Personen
  - Spezifischer Professionsstand
  - Spezifisches institutionelles Setting
  - Spezifisches persönliches Umfeld, z.B. Work-Life-Balance
- Entwicklung durch
  - Empirie (Rekonstruktion durch Interviews)
  - Bedingungskonstellationen in der Literatur
  - Variation im hypothetischen Sample

# Integration der Förderung von kritischem Denken und Selbstreflexion

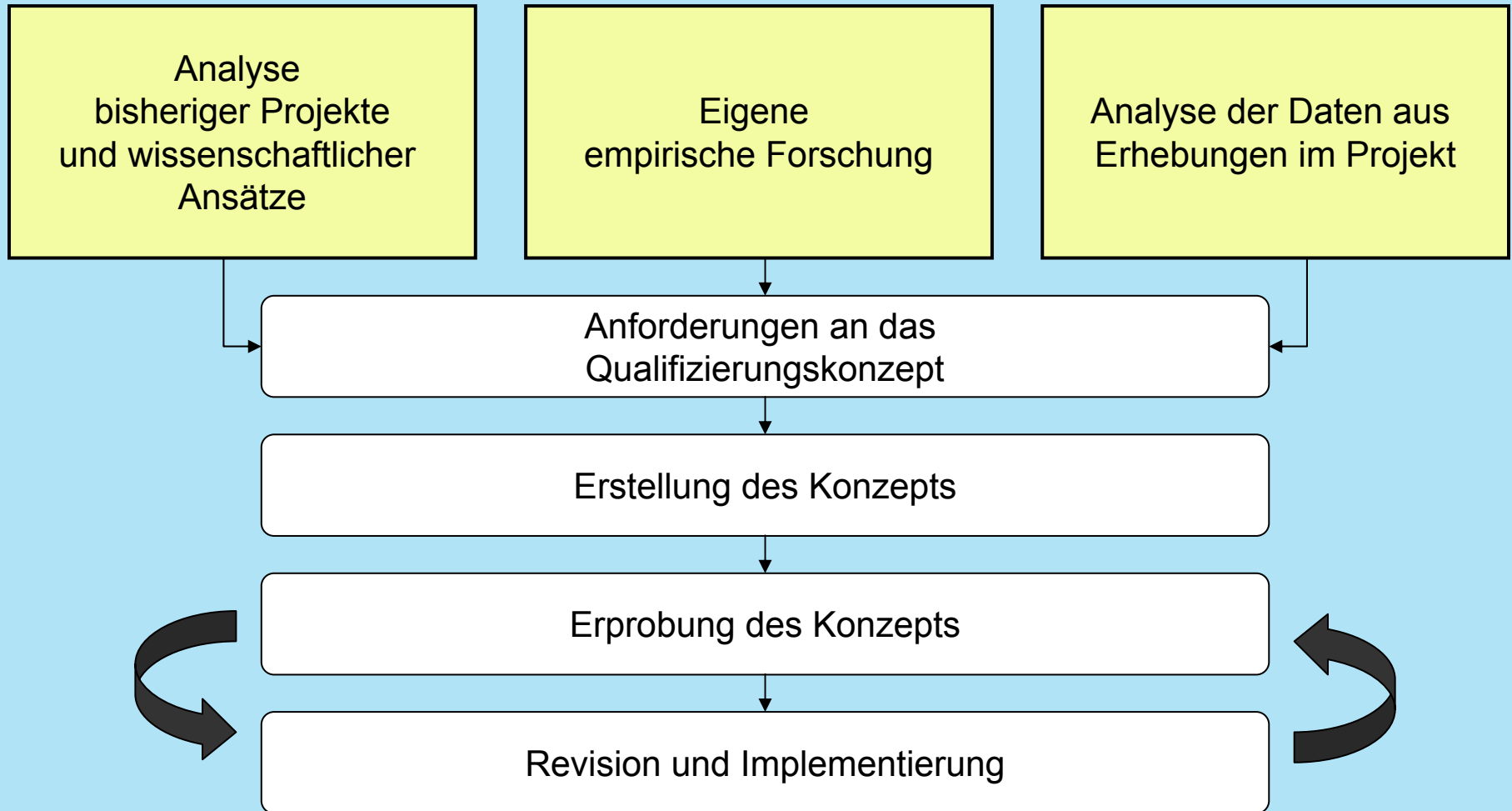
- Unterstützung der Phasen kritischen Denkens (Brookfield, 1998)
  - Initialphase
  - Bestandsaufnahme
  - Erkundungsphase
  - Entwicklung alternativer Perspektiven
  - Intergrationsphase
- Unterstützung der Phasen der Selbstreflexion (Greif; Trager & Wilbers, 2008)
  - Stimulierung u. Aktivierung Selbstaufmerksamkeit
  - Selbstreflexion im engeren Sinne
  - Motivation durch Verringerung der Diskrepanzen
  - Ergebnisorientierte Selbstreflexion/Aktivierung Ressourcen

Integration  
in das  
Qualifizierungs-  
konzept

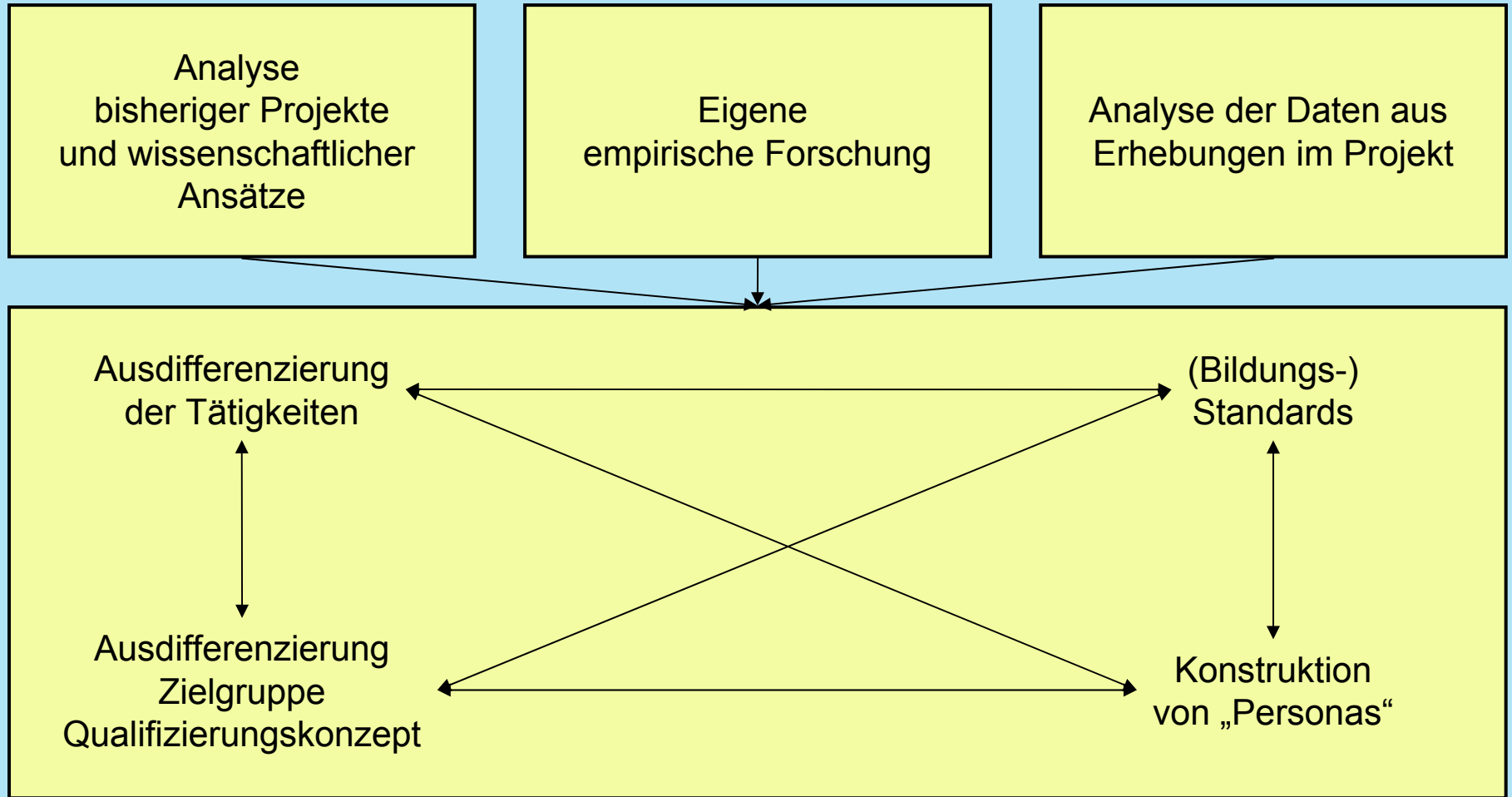
# 4

## Weiteres Vorgehen

# Geplante Vorgehensweise bei der Implementierung des Qualifizierungskonzepts



# Nächste Schritte



# Kontakt

**Projekt „Flexible Learning im Einzelhandel“**  
(Kontakt Daten unter [www.zbb.de](http://www.zbb.de))

Projektgruppe „Qualifizierung Bildungspersonal“  
(Kontakt Daten unter [www.wirtschaftspaedagogik.de](http://www.wirtschaftspaedagogik.de))



**Dipl.-Hdl. Dirk Jahn**



**Dipl.-Hdl. Bernhard Trager**



**Prof. Dr. Karl Wilbers**