

Technische Universität Kaiserslautern

Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung

Fernstudium „Erwachsenenbildung“

Studienbegleitende Hausarbeit zum Thema

Der Einsatz von Online Lernprofilen unter dem Aspekt der Teilnehmerorientierung

Eingereicht von : Dipl.-Ing. Karl-Heinz Haas
Matrikel Nr. : 360186
Straße : Josef Eduard Ploner-Straße 11
Wohnort : 9900 Lienz / Österreich
Tel. Nr. : +43 4852 61971
E-Mail : info@haas-akademie.at
Homepage : www.haas-akademie.at
Abgabedatum : 29. März 2007

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
2 Begriffe und Modelle	2
2.1 Teilnehmerorientierung	2
2.2 Lernstile und Lerntypen	3
2.3 Persönlichkeitsmodelle	6
2.4 Online Lernprofile	6
3 Der Sinn von Lernprofilen	9
3.1 Lernen mit Profil	9
3.2 Lernen in Schubladen	10
3.3 Lernen mit Kompass und Landkarte	10
4 Lernprofil in der Praxis	12
4.1 Gemeinsam Online Lernen	12
4.2 Lernprofil Online der HAAS Akademie	12
4.3 Bisherige Erfahrungen mit dem Lernprofil Online	12
5 Zusammenfassung und Ausblick	13
Literaturverzeichnis	14
Anhang: Lernprofil von Karl-Heinz Haas	

Abkürzungsverzeichnis

AB	abstrakte Begriffsbildung
AE	aktives Experimentieren
DISG	DISG [®] Persönlichkeitsmodell, kategorisiert vier grundlegende Verhaltensstile: Dominant, Initiativ, Stetig, Gewissenhaft
HBDI	Hermann-Brain-Dominanz-Instrument
KE	konkrete Erfahrung
LSI	Learning Style Inventory von David Kolb
MBTI	Myers-Briggs-Typenindikator
MOODLE	Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment. Lernumgebung auf Basis Open Source
RB	reflektiertes Beobachten

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wann sind wir effektiv und erfolgreich?	11
Abbildung 2: Begriffe der Lern-Schemata ordnen	12
Abbildung 3: Startmaske Lernprofil	12

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beitrag der Lernprofile zu einzelnen Aspekten der Teilnehmerorientierung.....	9
---	---

1 Einleitung

Die Arbeit untersucht den Einsatz von Online Lernprofilen unter dem Aspekt der Teilnehmerorientierung.

Ziel der Arbeit ist es darzustellen, ob und in welcher Weise Online Lernprofile, die den Lerntyp und den Lernstil von Teilnehmern an Veranstaltungen der Erwachsenenbildung *das* didaktisch-methodische Leitprinzip der Erwachsenenbildung, die Teilnehmerorientierung, unterstützen können.

Die wissenschaftliche Bedeutung dieser Fragestellung liegt darin, ob es möglich ist, durch einen schnell ausführbaren, verständlichen, reliablen und validen Test, der auf einer Selbsteinschätzung ohne Anleitung am Computer über das Internet bereits vor einer Veranstaltung festzustellen, welche Lernmethoden jeder einzelne Teilnehmer in der Veranstaltung tatsächlich anwenden wird.

Praktisch von Bedeutung ist dieses Thema, da Menschen nur dann erfolgreich sind, wenn sich ihre Stärken und die Situation zusammenfügen.

Im ersten Abschnitt werden die Begriffe wie Teilnehmerorientierung, Lernstile, Lerntypen und Lernprofile definiert und Persönlichkeitsmodelle und Lernprofile vorgestellt.

Der Hauptteil beschäftigt sich mit dem Sinn von Lernprofilen. Als These wird vertreten, dass Lernprofile einen Beitrag zur Teilnehmerorientierung leisten können und es wird auch der Versuch unternommen, den Beitrag zu den einzelnen Aspekten der Teilnehmerorientierung aus Sicht des Leiters zu quantifizieren. Die Antithese dazu listet eine Reihe von Argumenten auf, die Lernprofile u. a. als „Schubladisierungen“ abqualifizieren. Die Synthese entwickelt das Bild von den Lernprofilen als Wegweiser auf der Lernlandkarte und plädiert dafür, Teilnehmer auch aus ihrer Schublade wieder herausspringen zu lassen.

Zurückgegriffen wird für diese Arbeit einerseits auf Konzepte aus den Studienbriefen, aber auch auf Bücher im Rahmen meiner Beschäftigung mit Persönlichkeitsmodellen (insbesondere DISG). Ich habe den Lernstilttest nach David Kolb zu einem Lernprofil weiterentwickelt und im Internet kostenlos zur Verfügung gestellt. Davon berichtet das Kapitel Lernprofil in der Praxis.

Die Zusammenfassung, meine persönliche Meinung zum Thema und ein Ausblick auf weitere Forschungsfragen schließen diese Arbeit ab.

2 Begriffe und Modelle

2.1 Teilnehmerorientierung

Eine erfolgreiche Veranstaltung der Erwachsenenbildung ist wie ein Mobile, ein ausbalanciertes, lebhaftes Gebilde. Alle Bestandteile wie Ziele, Inhalte, Methoden und Medien, Teilnehmer, Gruppe, Rahmenbedingungen, Institution, Leitung hängen zusammen (vgl. Knoll 2001, S. 15). Alexander Calder, der die Kunstform des Mobile zur Perfektion brachte, sagte über seine Mobile: „Wenn alles klappt, ist ein Mobile ein Stück Poesie, das mit Lebensfreude tanzt und zum Staunen bringt“.

Die Teilnehmerorientierung als ein didaktisch-methodisches Leitprinzip der Erwachsenenbildung drückt aus, dass Veranstaltungen *vom Teilnehmer her* entwickelt und gestaltet werden sollen.

Der Begriff der Teilnehmerorientierung umfasst folgende Bedeutungselemente:

- Partizipationsmöglichkeit
- Identitätsbezug
- Abbau von Gefälle zwischen Leitung und Teilnehmer
- Selbststeuerung
- Lernende spielen eine aktive Rolle

Die Grenzen der Teilnehmerorientierung markieren zwei Extrempositionen, nämlich die Selbstauflösung der Erwachsenenbildung, bei der jede Intervention, Anregung oder Steuerung abgelehnt wird (Antipädagogik) und die Kolonialisierung der Teilnehmer, bei der die Voraussetzungen der Teilnehmer umfassend erhoben und berücksichtigt werden (Antizipation).

Auf das Mobile von Veranstaltungen der Erwachsenenbildung bezogen, bedeutet Teilnehmerorientierung, dass die Teilnehmer im Rahmen ihrer Bedürfnisse, Erfahrungen und kognitiven Strukturen bei der Bestimmung von Zielen, Inhalten, Rahmenbedingungen, Methoden und Medien und bei Auswahl von Institution, Leiter und Gruppe beteiligt werden sollen (vgl. Arnold 2003, S. 40-43).

Ziel des Lernens ist Veränderung. Im Unterschied zu vorher soll der Teilnehmer nach der Veranstaltung etwas verstehen, wissen, können (vgl. Knoll 2001, S. 17).

Menschen verändern ihre Persönlichkeit durch den Dreischritt Einsicht, Wollen und Handeln (vgl. Geier/Downey 2004, S. 41). Lernen ist Teil der Persönlichkeit.

2.2 Lernstile und Lerntypen

Das Lernen Erwachsener wird durch die Faktoren Motivation, Interesse, Biographie, Lernumfeld, Geschlecht und Lernstil bzw. Lerntyp beeinflusst.

Jeder Mensch ist anders – jeder Mensch lernt anders. Jeder Mensch hat seinen persönlichen Lernstil.

Teilnehmer erzielen bei gleichen Lernbedingungen oft unterschiedliche Erfolge. Seit Ende der 1970er Jahre wird häufig vermutet, dass interindividuell ausgeprägte Rezeptions- und Verarbeitungsbedürfnisse zu einer unterschiedlichen Lerneffektivität führen. Der Wahrnehmungsstil steuert und beeinflusst die Wahrnehmung von Reizen, der Denkstil unterscheidet zwischen verbaler und visueller Verarbeitung und der Lernstil bezeichnet präferierte Lernaktivitäten im Zusammenspiel zwischen personalen und situativen Merkmalen. Die drei Aspekte Wahrnehmungsstil, Denkstil und Lernstil werden mit dem Begriff Lerntyp zusammengefasst. Wahrnehmungsstil und Denkstil sind dabei eher stabile Persönlichkeitsmerkmale, der Lernstil wird von den Teilnehmern kontextabhängig und aufgaben-induziert eingesetzt und ändert sich auch im Laufe der Zeit (vgl. Stangl 2005a).

Demgegenüber definiert J. Schrader Lernstile als relativ dauerhafte Persönlichkeitsmerkmale (Schrader 2001).

Viele Autoren haben Klassifizierungen von Lernstilen und Lerntypen auf Basis empirischer Studien entwickelt, selten sind diese wissenschaftlich erforscht (vgl. Bremer 2001, S. 11). Dazu kommen unzählige einschlägige Tests, die auf Selbsteinschätzungen der Teilnehmer beruhen. In der Studie „Should we be using learning styles?“ wurden 13 Lernstiltests untersucht, u.a. die bekannten wie Herrmann's Brain Dominance Instrument (HBDI), Kolb's Learning Style Inventory (LSI) und Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) (vgl. Coffield/Moseley/Hall/Ecclestone 2004).

„Niemand sollte vergessen werden, dass Lernstile wissenschaftliche Konstrukte sind, wobei der individuelle Gebrauch von Lernstilen kontext-relativ mit den Inhalten, den Aufgaben und institutionellen Gegebenheiten sich verändert und sich auch durch Lernen und Erfahrung wandelt“ (Stangl 2005b).

Häufig wird in der Literatur zwischen unscharfen, populärwissenschaftlichen Theorien und empirisch fundierten Modellen unterschieden.

Sehr bekannt ist die Theorie der „Lernkanäle“ nach Frederic Vester, der optische/visuelle, auditive, haptische und kognitive Lerntypen unterscheidet. Häufig tauchen dann Aufstellungen über den Zusammenhang zwischen der Übermittlungsart und der Erinnerbarkeit auf. So steigt der Grad der Erinnerbarkeit von 20 % bei *Nur Hören* auf 90 % bei *Hören, Sehen, Reden und Tun* an. In diesem Zusammenhang wird oft Konfuzius zitiert: Sage es mir und ich vergesse es; zeige es mir und ich erinnere mich; lass es mich tun und ich behalte es.

Ein empirisch fundiertes Modell stammt von David Kolb, der auf Grundlage der Intelligenz- und Kreativitätsforschung sowie des Kognitionsmodells von Piaget vier Lernstile auf den zwei bipolaren Achsen „Erfahrung sammeln“ (konkrete Erfahrungen (KE) vs. abstrakte Begriffsbildung (AB)) und „Erfahrung verarbeiten“ (aktives Experimentieren (AE) vs. reflektiertes Beobachten (RB)) gegenüberstellt. Die vier Lerntypen Divergierer (Entdecker), Assimilierer (Denker), Konvergierer (Umsetzer), Akkomodierer (Macher) ergeben sich nun aus den vier Quadranten und beschreiben wie jemand eine Erfahrung macht und diese anschließend verarbeitet (vgl. Stangl 2005c).

- Divergierer (Entdecker) lernen am besten durch KE und RB
 - eigene Erfahrungen und Erfahrungen anderer
 - Zeit für Verarbeitung von Eindrücken und Wahrnehmungen
 - aus dem Vergleich verschiedener Meinungen und Standpunkte
 - aus visuellen Präsentationen
- Assimilierer (Denker) lernen am besten durch AB und RB
 - in strukturierten Lernsituationen mit klaren Zielen
 - aus Unterrichtsstoff, der Teil eines Systems oder Modells ist
 - aus Zusammenhängen zwischen Ideen, Ereignissen und Situationen

- aus Warum-Fragen über Logik und Philosophie des Stoffs
- Konvergierer (Umsetzer) lernen am besten durch AB und AE
 - beim Umsetzen einer Theorie in der Praxis
 - wenn ein Zusammenhang besteht zwischen Lernstoff und einem Problem in der eigenen Praxis
 - wenn Techniken vermittelt werden, die ein praktisches Resultat haben
 - durch Lernen am Modell
- Akkomodierer (Macher) lernen am besten durch KE und AE
 - anhand herausfordernder und spannender Aufgaben
 - bei abwechslungsreichem Programm mit Arbeitsformen, welche Aktivität fördern
 - in einer Gruppe, wo Humor und Lachen Platz haben
 - wenn er ab und zu im Mittelpunkt stehen kann und/oder die Leitung übernehmen kann (vgl. Dummermuth 2007).

Divergierer und Akkomodierer lernen eher menschenorientiert, Assimilierer und Konvergierer eher aufgabenorientiert. Konvergierer und Akkomodierer verhalten sich eher aktiv, Divergierer und Assimilierer eher passiv.

Betont wird in diesem Modell der Prozesscharakter des Lernens. Konkrete Erfahrung ist die Grundlage für reflektiertes Beobachten, dies führt zur abstrakten Begriffsbildung, die Begriffe werden durch aktives Experimentieren überprüft. Aus Experimenten wird wieder Erfahrung gewonnen – der Kreis schließt sich. Beim Aufbau von Wissen wird dieser Zyklus mehrmals durchlaufen (vgl. Nistor/Schäfer 2005, S. 2).

H. Siebert merkt an, „dass diese Typologie mehr auf Persönlichkeitstypen, auf einen bestimmten Habitus verweist als auf Lernstile i. e. S.“ (Siebert 2005, S. 14).

2.3 Persönlichkeitsmodelle

Die wichtigsten Modelle fasst das Buch PersönlichkeitsModelle (vgl. Schimmel-Schloo/Seiwert/Wagner 2002) zusammen.

Selbsterkenntnis („Sich selbst besser verstehen lernen“) ist ein uraltes Anliegen des Menschen. Ebenso das Einschätzen und Verstehen des Anderen („Andere besser verstehen lernen“).

Vor vielen tausenden Jahren wurden bereits Sternbilder benutzt um Charaktertypen zu unterscheiden. Die zwölf Sternbilder wurden mit den vier Elementen Feuer, Erde, Luft und Wasser verbunden.

Ärzte wie Empedokles und Hippokrates haben im antiken Griechenland Verhaltenskategorien auf Grundlage der Körpersäfte Blut, Schleim, gelbe und schwarze Galle aufgestellt. Diese vier Temperamente sind noch heute unter den Namen Choleriker, Sanguiniker, Phlegmatiker und Melancholiker bekannt.

Goethe erkannte schon: *„Es gibt die vier Temperamente, wir haben alle vier in uns, aber in unterschiedlichen Mischungsverhältnissen“*.

Die Grundlage aller bekannten Persönlichkeitsmodelle sind die vier Temperamente und darauf aufbauend die Erkenntnis der Existenz von Eigenschaftsbündeln und Verhaltensmustern in bestimmten Situationen.

Übereinstimmend betonen alle Modelle, dass jeder Mensch Stärken und Nicht-Stärken hat, die genutzt und entwickelt werden können, aber nicht verhindert. Verhindert und auch abgebaut werden können hingegen die Schwächen, denn diese sind nichts anderes als die Übertreibungen von Stärken.

„... wir sind dann am effektivsten, wenn wir unsere Stärken einsetzen können. Befinden wir uns aber in einer Situation, die außerhalb unserer Stärken liegt, sind wir sehr viel weniger effektiv“ (Seiwert/Gay 2003, S. 10).

Wir haben dann Erfolg, wenn sich Stärken und Situation zusammenfügen.

2.4 Online Lernprofile

Ziel eines Lernprofils ist es, über Einzelinformationen hinaus ein detailliertes, umfassendes und realitätsgetreues Bild einer konkreten Person im Bezug auf ihr Verhalten in Lernsituationen zu erhalten.

Um von einem Lernprofil im weiteren Sinne sprechen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt und dokumentiert sein:

- wissenschaftliche Theorien auf die sich das Lernprofil beruft
- empirisches Modell
- selbst anleitender Test mit nachgewiesener Reliabilität und Validität
- keine zu hohen technischen Hürden bei der Online Variante
- vernünftige Dauer zum Ausfüllen des Profils mit verständlichen Fragen
- Nutzen für den Anwender (persönlicher Wert und Preis)
- schriftliche Auswertung der Ergebnisse (Lernprofil im engeren Sinne)
- Marktpräsenz, Bekanntheitsgrad, Seriosität
- eventuell Autorisierungs- und Lizenzierungsmodelle, Service
- ständige Evaluierung und Qualitätsverbesserungen (vgl. Schimmel-Schloo/Seiwert/Wagner 2002).

Voraussetzung für ein richtiges Ergebnis bei diesem Lernprofil (und allen ähnlichen Persönlichkeitsprofilen) ist, dass die Testperson:

- ein wirkliches Interesse am Ergebnis hat und damit auch in Kauf nimmt, dass die Typisierung nicht ihren Erwartungen entspricht
- eine Grundehrlichkeit beim Ausfüllen des Fragebogens gegenüber sich selbst an den Tag legt
- die Bereitschaft hat, den Test öfter durchzuführen, um die eingeleiteten Veränderungen zu überprüfen

Der Test kann in Papierform vorliegen oder Online im Internet verfügbar, kostenpflichtig oder kostenlos sein. Die Auswertung wird bei der Papierform entweder selbst durchgeführt (oft unter Anleitung im Rahmen eines Seminars) oder die Ergebnisse werden vom Anbieter (oder im Rahmen einer Studie) zur Verfügung gestellt. Bei der Online Variante wird das Profil meist sofort per E-Mail zugesendet.

Bestandteile eines Lernprofils im engeren Sinne (Auswertung) sollten sein:

- Deckblatt mit Datum und Name der Person, Name und Adresse des Anbieters
- kurze Einführung über den theoretischen Hintergrund und das Modell
- Auswertung für Lernstil und Lerntyp mit verbaler und grafischer Darstellung
- genaue Beschreibung von Lernstilen und Lerntypen
- Reflexionsfragen
- Strategien für mehr Lerneffektivität
- persönlicher Aktionsplan
- Literaturverzeichnis
- Impressum

Liegt der Fragebogen in Papierform vor, wird er meist durch Ankreuzen oder Rubbeln ausgefüllt. Das Auswertungsverfahren, die Interpretation, die Reflexionsfragen, das Aufzeigen von persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten wird meist unter Anleitung im Seminar erarbeitet.

Anders bei der Online Variante. Der Fragebogen kann durch Drag & Drop ausgefüllt werden, die Auswertung erfolgt Sekunden später automatisch mit verbaler Interpretation (aus Textbausteinen zusammengestellt).

Werden bei der Online Variante auch geographische Daten wie Wohnort und demographische Daten, wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Schulbildung und Lebensunterhalt abgefragt, können sehr einfach statistische Informationen gewonnen werden.

3 Der Sinn von Lernprofilen

3.1 Lernen mit Profil

Lernprofile können dann einen Beitrag zur Teilnehmerorientierung – also bei der Bestimmung von Zielen, Inhalten, Rahmenbedingungen, Methoden, Medien, Institution, Leiter und Gruppe beteiligt werden – liefern, wenn sie wissenschaftlich und empirisch begründet sind und wenn es einen Test gibt, der reliabel und valide ist, leicht, schnell ausfüllbar und auswertbar und online verfügbar ist.

Die Online Verfügbarkeit ermöglicht es in der Praxis erst, die Veranstaltung lernprofilkonform zu gestalten, da die Ergebnisse bereits vor Beginn der Veranstaltung vorliegen.

Für welche Aspekte der Teilnehmerorientierung Lernprofile in der Praxis welchen Beitrag für den Leiter (+ ... hoch, o ... mittel, - ... wenig) leisten können, zeigt folgende Tabelle:

Aspekte der Teilnehmerorientierung	Beitrag
Ziele	o
Inhalt	o
Rahmenbedingungen	o
Methoden	+
Medien	+
Institution	-
Leiter	o
Gruppe	-

Tabelle 1: Beitrag der Lernprofile zu einzelnen Aspekten der Teilnehmerorientierung

Menschen, die ihr Lernprofil kennen, lernen besser als solche, die nicht wissen, wie sie Methoden und Medien anwenden können, die ihren individuellen Lernpräferenzen besser entsprechen.

Leiter, die die Lernprofile der Teilnehmer kennen, können Methoden und Medien einsetzen, die den individuellen Lernpräferenzen ihrer Teilnehmer besser entsprechen.

Offen bleibt die Frage: Ist das Lernprofil des Leiters das Lehrprofil des Leiters, im Sinne, so wie wir lernen, so lehren wir auch ...?

3.2 Lernen in Schubladen

Es sprechen aber auch gute Gründe dafür, Typologien wie Lernprofile eher negativ zu sehen. Einige Argumente, die immer wieder genannt werden sind:

- Menschen können nicht in Schubladen gesteckt und für immer dort belassen werden (Küstenmacher 1996, S. 46)
- der Lerntyp ist nur *ein* Faktor, der das Lernen Erwachsener beeinflusst. Die anderen Faktoren können kaum im Vorfeld erhoben werden und sich auch während einer Veranstaltung ändern
- der Test beruht auf einer subjektiven Selbsteinschätzung. Was Teilnehmer meinen zu bevorzugen, ist oft nicht identisch damit, was sie in der Lernsituation tatsächlich je nach Inhalt und Aufgabe tun bzw. vom Leiter erwarten (Diskrepanz zwischen dem präferierten und dem aufgabeninduzierten Lernstil)
- der Einfluss der Lerngruppe wird nicht berücksichtigt
- Lernende neigen insbesondere in Online-Seminaren dazu, ihren bevorzugten Lernstil verstärkt einzusetzen (lernstilorientierte Aufwandsminimierung)
- wenn das Ziel des Lernens Veränderung ist, könnte eine zu genaue „Passung“ zwischen Lernstil und Teilnehmerorientierung zum Lernstillstand führen, da die notwendige Verunsicherung fehlt
- schlussendlich entsteht dadurch ein „gläserner“ Teilnehmer durch Kolonialisierung und Antizipation

3.3 Lernen mit Kompass und Landkarte

Schubladen sind sehr nützlich. Sie dienen dazu die täglichen Dinge des Lebens zu ordnen. Wenn der Leiter es zulässt, dass die Teilnehmer in der Veranstal-

tung auch aus ihrer Schublade springen dürfen, wird es spannend und führt zu Veränderungen (vgl. Küstenmacher 1996).

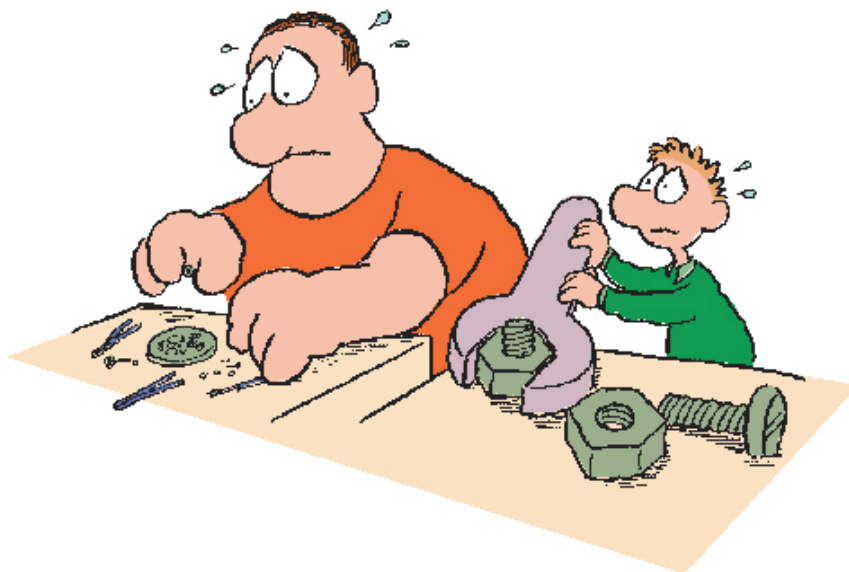
Dem Leiter hilft die Kenntnis von Lerntypen, aktive Lernwege zu gestalten, die Stärken, die darin liegen zu nutzen und den Teilnehmern auch von ihnen vernachlässigte Lernformen anzubieten.

Die Berücksichtigung unterschiedlicher Lernstile ist bereits ein Zeichen von Wertschätzung des Leiters gegenüber den einzelnen Teilnehmern.

Gerade Gruppen können durch die Diskussion unterschiedlicher Lernstile enorm profitieren. Wertschätzung und Toleranz steigen durch Kenntnis und Verstehen der Vorgehensweise Anderer. So können die Gruppenmitglieder jeweils ihre verschiedenen Stärken einbringen (Reflexionsdynamik).

Wie Werner „Tiki“ Küstenmacher im Buch „Der Ich-Kompaß“ (vgl. Küstenmacher 1996) das DISG-Persönlichkeitsmodell erklärt, meine ich, dass auch ein Lernprofil als Kompassrose die Richtung anzeigen könnte.

Der aufgabenorientierte Lernstil und die Gruppendynamik legen aber eher nahe, die Methoden und Medien in Form einer Lernlandkarte einzutragen. Somit wäre dann Lernen wie eine gemeinsame Wanderung zu einem Ziel mit Wanderführer, der den Interessierten die Augen öffnet für die unterschiedlichen Lernstationen am Weg.



© 2004 persolbg GmbH

Abbildung 1: Wann sind wir effektiv und erfolgreich?

4 Lernprofil in der Praxis

4.1 Gemeinsam Online Lernen

Ich habe im Jahr 2006 ein Seminargebäude (die HAAS Akademie) in Lienz als 1. Nullenergiehaus in Tirol (Passivhaus mit Wohnraumlüftung und eigener Photovoltaikanlage zur Stromerzeugung) erbaut und biete seit Anfang 2007 Seminare (EDV, Projektmanagement und Persönlichkeitsentwicklung) an.

Lienz liegt in Osttirol mitten in den Hohen Tauern. Konzepte wie Blended Learning bieten sich an.

Auf meiner Homepage www.haas-akademie.at, die auf der Open Source Lernplattform *moodle* (Gemeinsam Online Lernen) basiert, biete ich den Lernstiltest nach David Kolb kostenlos an. Ich habe aus dem Test ein Lernprofil in Anlehnung an das DISG-Profil (ein Persönlichkeitsmodell für das ich die Autorisierung als Trainer habe) entwickelt. Ein Musterbericht liegt dieser Arbeit im Anhang bei.

4.2 Lernprofil Online der HAAS Akademie

Abbildung 3: Startmaske Lernprofil

Abbildung 2: Begriffe der Lern-Schemata ordnen

4.3 Bisherige Erfahrungen mit dem Lernprofil Online

Die Abfrage von demographischen Daten wird sehr skeptisch gesehen, solange diese Pflichtfelder sind. Die Begriffe der Lern-Schemata sind sehr abstrakt.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Lernprofile können insbesondere die Aspekte Methoden und Medien der Teilnehmerorientierung gut unterstützen.

Die Beschäftigung mit Lernprofilen löst eine Reflexionsdynamik aus, die über die Wertschätzung der einzelnen Lernstile hinaus die Lerngruppe zu mehr Toleranz und besseren Teamergebnissen führen kann, da jeder Teilnehmer seine Stärken einbringen kann. Ermöglichen wir aber, dass Teilnehmer aus ihrer Lerntyp-Schublade auch herauspringen dürfen. Eine zu große „Passung“ zwischen Lerntypen und Methoden führt zum „gläsernen“ Teilnehmer durch Kolonisierung und Antizipation.

Mit dem Lernstiltest nach David Kolb steht ein Instrument zur Verfügung, das die Kriterien an einen solchen Test erfüllt. Dieser Test ist auch relativ einfach in ein Lernprofil integrierbar und als Applikation im Internet zur Verfügung zu stellen, was das Lernprofil der HAAS Akademie beweist.

Schwieriger ist allerdings, die Teilnehmer zu motivieren, diesen Test auch vorab durchzuführen. Die Begriffe der Lern-Schemata erscheinen zu abstrakt. Vielleicht gelingt es, die abstrakten Begriffe durch anschauliche Bilder zu ergänzen.

Gänzlich gescheitert ist bis jetzt der Versuch, durch die verpflichtende Eingabe von demographischen Daten im Gegenzug zur kostenlosen Nutzung statistische Informationen zu gewinnen. Möglicherweise tun sich hier Forschungsinstitutionen wie Universitäten leichter, da gewinnorientierten Unternehmen bei „Datensammlungen“ immer mit Misstrauen entgegen gekommen wird.

Zwei Fragestellungen sollten meiner Meinung weiter verfolgt werden:

- Wie hängen Persönlichkeitsmodelle wie zum Beispiel DISG mit Lernprofilen zusammen?
- Ist das Lernprofil eines Leiters zugleich sein Lehrprofil?

Mir persönlich hat die Beschäftigung mit Persönlichkeitsmodellen und Lernprofilen sehr genutzt. Ich sehe sie als Wegweiser zum Lernziel auf der Lernlandkarte und fühle mich als Wanderführer in der Auswahl und Anwendung von Methoden und Medien sicherer.

Literaturverzeichnis

Arnold, R. (2003): Vorbereitung auf didaktisches Handeln. Studienbrief Nr. 0012 des Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Bremer, C. (2001): Online Lehren leicht gemacht! Leitfaden für die Planung und Gestaltung von virtuellen Hochschulveranstaltungen. URL: http://www.bremer.cx/paper13/artikelraabe_bremer03.pdf [Stand 2007-03-29].

Coffield, F./Moseley, D./Hall, E./Ecclestone, K. (2004): Should we be using learning styles? URL: <http://www.lsda.org.uk/files/PDF/1540.pdf> [Stand 2007-03-29].

Dummermuth, U. (2007): Lernprofil Kursleiter Urs Dummermuth. URL: http://www.dsb.ch/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=71 [Stand 2007-03-29].

Geier, J. G./Downey, D. E. (2004): DISG-Trainerleitfaden. Persolog GmbH. Eigenverlag. Remchingen.

Knoll, J. (2001): Methoden und Medien in der Erwachsenenbildung - Grundlagen. Studienbrief Nr. 0071 des Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Küstenmacher, W. (1996): Der Ich-Kompaß. Giengen.

Nistor, N./Schäfer, M. (2005): Lernen mit Stil: Empirische Befunde und offene Fragestellungen zur Bedeutung der Lernstile in virtuellen Seminaren. URL: http://www.didacticageografie.ro/ro/conferinta_2005/4.doc [Stand 2007-03-29].

Seiwert, L. J./Gay, F. (2003): Das 1x1 der Persönlichkeit. Heidelberg/Remchingen.

Schimmel-Schloo, M./Seiwert, L. J./Wagner, H. (2002): PersönlichkeitsModelle. Offenbach.

Schrader, J. (2001): Lernstile. In: Arnold R. u.a. (Hrsg.): Wörterbuch der Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbronn/OBB, S. 203-204.

Siebert, H. (2005): Lernstile und Lernschwierigkeiten. Studienbrief Nr. 0053 des Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

Stangl, W. (2005a): Lernstile – was ist dran? URL: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/PUBLIKATIONEN/Lernstile.shtml> [Stand 2007-03-29].

Stangl, W. (2005b): Lernstile – Theoretische Modelle. URL: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/LERNEN/LernstileTheorien.shtml> [Stand 2007-03-29].

Stangl, W. (2005c): Lernstile nach Kolb. URL: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/LERNEN/LernstileKolb.shtml> [Stand 2007-03-29].

„Ich versichere, dass ich die Hausarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.“

Datum

Unterschrift
