

# Lernen als Wissensreise

In der sich ständig verändernden Welt ist lebenslanges Lernen unerlässlich geworden. In diesem Artikel untersuchen wir die Phasen einer »Lernreise«, von der Erkenntnis der eigenen Wissenslücken bis hin zur erfolgreichen Umsetzung des Gelernten im Alltag.

**IN DEN LETZTEN** Jahren hat sich ein Trend zu längeren Aus- und Weiterbildungen entwickelt. Sowohl Personalentwicklungsabteilungen als auch die Lernenden selbst haben erkannt, dass kurzfristige Seminare und Workshops zwar hilfreich sein können um einen Einblick in ein neues Thema zu bekommen, aber oft nicht ausreichen, um tiefgreifende Veränderungen im Verhalten oder im Erwerb neuer Fähigkeiten zu bewirken. Wer an einem zweitägigen Präsenstionsseminar teilnimmt, wird vielleicht in Zukunft ein paar Kleinigkeiten anders machen, wird sich aber nicht vollständig zum perfekten Vortragenden wandeln.

Die Metapher aus dem Sport liegt nahe. Erfolg und Fortschritt erfordern Regelmäßigkeit, Engagement und einen ganzheitlichen Ansatz, der verschiedene Aspekte des Lernens berücksichtigt. Genau wie im Fitnessstudio, wo Muskelaufbau nicht nur das Training, sondern auch die richtige Ernährung und das Verhalten an den Geräten umfasst, sollte auch in der Erwachsenenbildung ein umfassender Ansatz verfolgt werden.

Der Weg durch alle Stationen in einem Lernprozess wird auch als »Learners Journey« oder auf Deutsch als »Lernpfad« bezeichnet. Die Learners Journey oder der Lernpfad bezieht sich auf den gesamten Prozess des Lernens, von der Entdeckung der eigenen Interessen und Bedürfnisse bis hin zur Anwendung und Verbesserung der erworbenen Fähigkeiten. Der Begriff sollte nicht mit Learning Journeys verwechselt werden. Das ist eine »echte« Reise z.B. eine Expeditionsreise in die Arktis.

Vielleicht kennen Sie noch aus dem Studium den Begriff Customer Journey, der beschreibt, welche »Reise« ein Kunde mit einem Produkt bzw. einem Unternehmen unternimmt, bevor er kauft. Bei der Learners Journey ist es genauso. Der Lernwillige unterläuft verschiedene Phasen, dazu aber später mehr.

Eine »Lernpfad« ist also der Prozess oder Weg, den eine Person zurücklegt, um neues Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, sowohl innerhalb als auch außerhalb formeller Bildungseinrichtungen.

Für diesen Artikel hat TRAiNiNG mit drei Experten zu diesem Thema gesprochen. Zu Be-

ginn wollten wir wissen, wie jeder der Drei eine Learners Journey erklären würde.

Alois Widena (Partner bei VBC): »Stellen wir uns eine Person vor, die beschlossen hat, Fliegenfischen zu lernen. Dazu startet diese Person ihre Reise im Ort ›Fliegenfischenlernen‹, legt eine Lernstrecke zurück und kommt im Ort ›Fliegenfischenkönnen‹ an. Sie macht also eine Reise, die am Ende zum Fliegenfischen ›können‹ führt. Das ist für mich das Bild einer idealen Learners Journey.«

Anna Langheiter (Experte für Trainingsdesign): »Eine Learners Journey ist eine grafische Darstellung, bei der alle Beteiligten, alle Detailschritte und der Zeitaufwand eines Lernprozesses vor, während und nach dem Training aufgezeigt werden. Meist wird bei der Learners Journey ›nur‹ die Reise für den Lernenden aufgezeigt, also die Schritte und Lerneinheiten, die zu durchlaufen sind. Es wird jedoch zuweilen Information über den tatsächlichen Zeitaufwand gegeben. Nur wenn der Lernende wirklich weiß, was auf ihn zukommt, kann er abschätzen, ob er die (berufliche und persönliche) Kapazität für die Trainingsteilnahme hat. Oft wird auch vergessen, dass nicht nur der Lernende, sondern auch Führungskräfte (die den Transfer unterstützen), Kollegen (die eventuell die Arbeit übernehmen) und das private Umfeld von Trainingsteilnahme betroffen sind. Nicht zu vergessen sind die Zeiten, die für die Anwendung des Gelernten im Alltag notwendig sind. Denn Anwendung braucht manchmal mehrere (Fehl)versuche, die auch ihren Platz haben müssen.«

Nikola Grill (Eigentümer biz.talk Sprachtrainings): »Learners Journeys beschreiben den gesamten Weg eines Lernenden vom Entschluss, eine Fähigkeit zu erwerben, bis hin zum tatsächlichen Erreichen des persönlichen Lernziels. Für Fremdsprachenkurse in Unternehmen bedeutet dies, dass Mitarbeiter gezielt für ihren Job Sprachkenntnisse unter Einsatz aller gängigen Trainingsformate und -tools sowie unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse vermittelt bekommen. Diese wenden sie dann zwischen den Lernphasen in der sogenannten Transferphase auch gleich unmittelbar am Arbeitsplatz an. Dadurch entsteht ein Kreislauf zwischen Input und Praxis, der die neu erlernten Fähigkeiten nachhaltig festigt.«

## Die Phasen der Learners Journey

Wie bei jeder Reise, gibt es auch bei einer Learners Journey verschiedene Etappen. Experten

unterscheiden dabei in drei Stufen:

- Vorbereitungsphase (Informieren über Lernziele, anstehende Schulungen, eventuell ein kleines Wissensquiz)
- Lernphase (Wissenserwerb über verschiedene Kanäle und Methode)
- Transferphase (Anwendung des neuen Wissens im Alltag)

Nikola Grill erzählt ein gutes Beispiel zum Aufbau von neuen Fremdsprachkenntnissen: »Nehmen wir an, ein weltweit agierendes Unternehmen stellt einen neuen Mitarbeiter am Empfang an. Dieser beherrscht seine Tätigkeiten in der Muttersprache mühelos, fühlt sich aber in der englischen Kommunikation noch nicht ganz sattelfest. Gemeinsam mit dem Mitarbeiter werden in der Vorbereitungsphase Trainingsinhalte formuliert, die speziell für diesen Arbeitsplatz gelten, z.B. das Verbinden von Telefonaten, das Aufnehmen von Nachrichten, der Empfang von Besuchern, etc. Der Trainingsplan wird in Etappen, die den Tätigkeiten des Mitarbeiters entsprechen, unterteilt. Nach jeder Etappe – also jeder Lernphase – geht der Mitarbeiter in die Transferphase, in der er seine neuen Kenntnisse direkt an der Rezeption anwendet. Dieser Aufbau erlaubt es ihm, in der Transferphase auftretende Fragen in der nächsten Lernphase zu klären. So werden die Sprachkenntnisse Schritt-für-Schritt aufgebaut und gefestigt.«

Worauf in den einzelnen Phasen geachtet werden soll, und wer jeweils miteingebunden werden sollte, weiß Anna Langheiter: »Wenn ich eine Learners Journey für Teilnehmer plane, kläre ich mit dem Auftraggeber, was mit dem Training erreicht werden soll. Nach dem Zusammenstellen der Inhalte teile ich diese in Lernmodule ein, die dann, je nachdem ob es eine Präsenz-, Blended oder rein digitale Lernstrecke werden soll, zeitlich verteilt werden. Die Learners Journey wird nun grafisch dargestellt, sodass leicht zu erkennen ist, ob es sich um Präsenz- oder digitale Module handelt. Im nächsten Schritt wird festgelegt, was vom Ler-



**Anna Langheiter**

»Eine Learners Journey ist eine grafische Darstellung, bei der alle Beteiligten, alle Detailschritte und der Zeitaufwand eines Lernprozesses vor, während und nach dem Training aufgezeigt werden.«  
[annalangeiter.com](http://annalangeiter.com)



**Alois Widena**

»Die Lernenden profitieren am meisten, wenn eine gute Mischung aus Wissensvermittlung und Üben praktiziert wird.«  
[www.vbc.biz](http://www.vbc.biz)



**Nikola Grill**

»Das Gute an Lernreisen ist, dass Mitarbeiter unmittelbaren Praxisbezug haben und so die Relevanz der Lerninhalte schnell erkennen.«  
[www.biztalk.at](http://www.biztalk.at)

nenden in der Vorbereitung, während des Trainings und vor allem im Transfer erwartet wird. Interessant wird es, wenn jetzt für jeden einzelnen dieser Schritte die Zeiten ergänzt werden: Von der Vorbereitungs- über die Präsenzzeit und über die Lern- zur Transferzeit. Gerade letztere sollten von Beginn an eingeplant und terminiert werden. Gerne wird auch vergessen, dass es Stakeholder gibt, die zu berücksichtigen sind: wie oft und wie genau wird die Führungskraft eingebunden, was sind die Auswirkungen auf die Kollegen, wer im Unternehmen kann noch Einfluss haben und lässt das private Umfeld eine längere Learners Journey zu? Am Ende des Designs wird nochmals geprüft, ob die Lernreise, so wie sie jetzt geplant ist, auch auf das gewünschte Unternehmensergebnis einzahlt.«

Alois Widena geht noch mehr im Detail auf die einzelnen Phasen ein: »Die Vorbereitungsphase hilft den Lernenden, Klarheit darüber zu bekommen, was sie auf ihrer Lernreise erwartet. Hier ein paar wichtige Punkte:

- Welche Inhalte werden vermittelt?
- Wie werden die Inhalte didaktisch in der Trainingsphase umgesetzt?
- Wann passiert was?
- Welche Interaktionen beinhaltet die Transferphase, die den Lernenden dabei unterstützt, neue Kompetenzen aufzubauen und diese in der Praxis zu festigen.

Eine Trainingsphase ist dann wirkungsvoll, wenn über das Fliegenfischen gesprochen wird und danach tatsächlich auch das Fliegenfischen geübt wird. Die Lernenden profitieren am meisten, wenn eine gute Mischung aus Wissensvermittlung und Üben praktiziert wird. Trainings- und Transferphasen als Wechselspiel über die Zeit pushen Schritt für Schritt die Weiterentwicklung. Irgendwann endet das Wechselspiel und die Lernenden kommen in die von mir genannte TUN-Phase – das ist die Schlüsselphase. Haben die Lernenden in der Trainings- und Transferphase bereits Lernerfolge erzielt, dann werden sie auf den Geschmack des Erfolges gekommen sein und weiter im TUN bleiben. Mit dem »im-Tun-bleiben« wird es ihnen gelingen, in die angestrebte, unbewusste Kompetenz zu kommen. Das Fliegenfischen wird somit eine hohe Eleganz und Fangerfolge mit sich bringen.«

## Motivation hoch halten

Eine hohe Lernmotivation führt zu besserem Engagement, erhöhter Leistung und langfristigen Erfolg. Lernmotivation ist die innere oder äußere Antriebskraft, die uns dazu veranlasst, neue Informationen aufzunehmen, Fähigkeiten zu entwickeln und unser Verständnis für ein Thema zu vertiefen. Es gibt zwei Haupttypen von Motivation: intrinsische und extrinsische. Intrinsische Motivation entsteht aus dem inneren Wunsch, zu lernen, während extrinsische Motivation durch äußere Faktoren wie Belohnungen, Anerkennung oder Vermeidung von negativen Konsequenzen getrieben wird. Was können Trainer bzw. Trainingsdesigner nun tun, um die Motivation während der gesamten Journey hoch zu halten?

Nikola Grill gibt wieder ein praktisches Beispiel: »Das Gute beim Sprachentraining ist, dass Mitarbeiter unmittelbaren Praxisbezug haben und so die Relevanz der Lerninhalte schnell erkennen. Das steigert die Motivation ganz automatisch. Ebenso hilfreich ist die Möglichkeit, nach der Transferphase, offene Punkte zu klären bzw. Situationen, die sich beim Anwenden der Fremdsprache ergeben haben, gezielt zu besprechen. Ein Beispiel: Der Rezeptionsmitarbeiter hat seine Phrasen für englische Telefonate gut verinnerlicht. Sie funktionieren perfekt bei Gesprächen mit Muttersprachlern, bei Telefonaten mit Kunden aus nicht-englischsprachigen Ländern werden sie aber oft nicht verstanden, weil sie zu viele schwierige Vokabeln enthalten. Um es dem Mitarbeiter zu ermöglichen, solche Situationen erfolgreich zu meistern, kann man in der nächsten Lernpha-

se gemeinsam mit ihm eine eigene Phrasensammlung erstellen, die sprachlich natürlich richtig aber vielleicht nicht ganz so ausgefeilt ist. Danach er hat wieder die Möglichkeit, diese Phrasen in der Transferphase zu testen und zu verinnerlichen.«

Alois Widena zählt einige wichtige Punkte auf: »Als Trainingsarchitekt von firmeninternen Trainings erachte ich, auszugsweise, folgende Stellschrauben für die Motivation als wertvoll:

- Involvierung – Lernende sollen frühzeitig in die Ausbildungsmaßnahme integriert werden und Betroffene zu Beteiligte gemacht werden
- Inhaltliche Relevanz – Sind die Inhalte für die Lernenden relevant, sind sie der Wind in den Motivationssegeln zu den Lernzielen
- Zeit nehmen – Veränderung im Kompetenzaufbau braucht Zeit. Mit der Salamatik kann man Schritt für Schritt nachhaltig entwickeln
- Lernerfolg – Fortschritt und Lernerfolge sollen für die Lernenden mit individuellen Umsetzungsplänen sichtbar gemacht werden
- Lernbegleitung – Interaktionen mit z.B. einem persönlichen Lernbegleiter in die Transferphasen einbauen. Dies erzeugt einen Sog und lässt den Willen zum Dranbleiben wie einen Muskel stärker und stärker werden.«

Anna Langheiter: »Antworten auf folgende Fragen, machen den Unterschied:

- Ist die Frage nach dem Warum geklärt und auch dauerhaft wichtig?
- Ist das Gelernte für den Teilnehmer und/oder das Unternehmen relevant?
- Ist für den Teilnehmer klar, was von ihm erwartet wird?
- Steht ausreichend Zeit zum Lernen und für den Transfer zur Verfügung?
- Hat der Teilnehmer die Kapazität, das Gelernte umzusetzen?
- Unterstützt die Führungskraft den Mitarbeiter?«

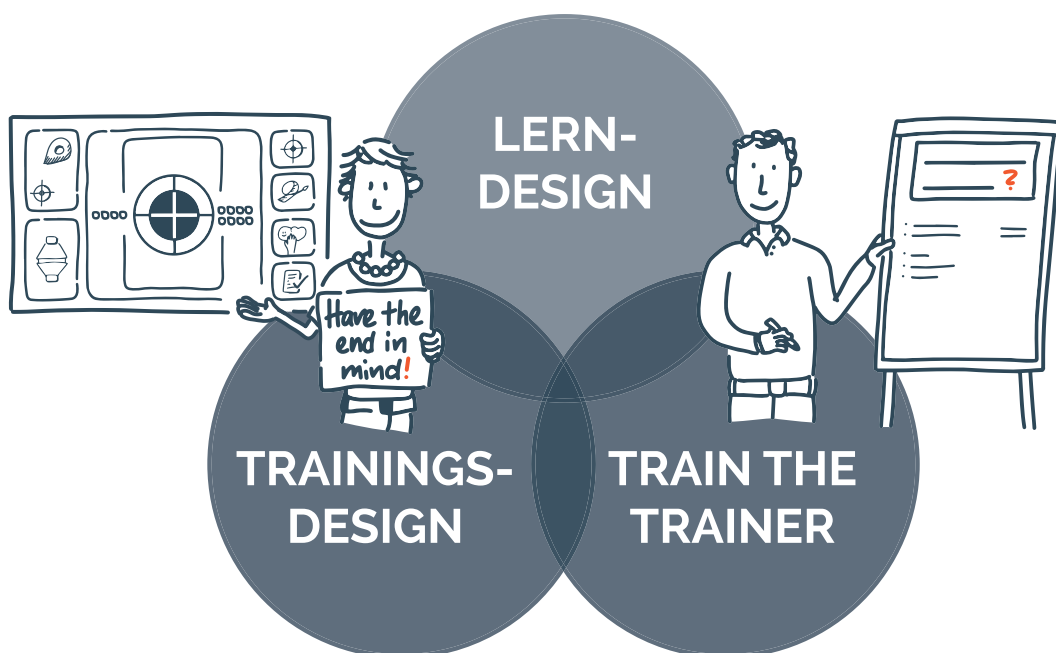
**Fazit:**

Die Learners Journey ist ein Aspekt des persönlichen und beruflichen Wachstums. Wie wir in diesem Artikel gesehen haben, durchläuft jeder Lernende eine Reihe von Phasen oder Etappen, von der Bewusstwerdung über das Erlernen neuer Fähigkeiten bis hin zur Umsetzung und Reflexion. Durch das Verständnis der individuellen Lernstile und -strategien kann ein Trainer oder ein Trainingsdesigner auf die Bedürfnisse und Ziele jedes Einzelnen eingehen, um einen nachhaltigen und wirkungsvollen Lernfortschritt zu gewährleisten.

# Annas Trainingswelt verändert.

Ohne Transfer ist alles nix.

**Anna Langheiter**  
design.train.mastery



## TRAININGSDESIGN WEITERBILDUNG

Design prägnanter Lernprozesse, die die Lernenden befähigen, das gewünschte Ziel zu erreichen.

## LERNDESIGN WEITERBILDUNG

Erfahrungsorientiertes Lernen für transferwirksame Umsetzung.

## TRAIN THE TRAINER AUSBILDUNG

Unternehmensinterne Inhalte lebendig designen und nachhaltig trainieren.

Aktuelle Termine auf [www.annalangheiter.com/termine](http://www.annalangheiter.com/termine)

Kontaktieren Sie mich unter [al@annalangheiter.com](mailto:al@annalangheiter.com) und folgen Sie mir auf  

[www.annalangheiter.com](http://www.annalangheiter.com)