



## Diagnose der Lernkultur Individuelle Vorbereitung eines Seminars zu Rückmeldung und Perspektiven Fragebogen für Lernende<sup>1</sup> und Lehrende<sup>2</sup>

Einleitung und allgemeine Übersicht:

Im öffentlichen, privaten und sozialen Bereich werden kompetente, engagierte und flexible MitarbeiterInnen benötigt, die bereit und fähig sind sich zügig an neue Problemstellungen, neue Prozesse und Strukturen der Arbeit anzupassen und neue Kompetenzen für ihre Aufgaben zu erwerben, die sich ständig verändern. Die immer größeren Anforderungen an Dienstleistungen benötigen einen hohen Grad an Selbstständigkeit, Einsatzkraft und Kreativität.

Wissen und Qualifikation bleiben notwendige Bedingungen zur Einstellung neuer Mitarbeiter. Fortbildungen sind zunehmend auf die aktuell notwendigen Kompetenzen und lebenslanges Lernen gerichtet. Dazu werden nicht nur die Fähigkeit zur Erkenntnis, sondern vor allem die geeignete Motivation, Werte, soziales Verhalten und praktische Entscheidungsfindung verlangt.

Wichtig sind vor allem Sozial- und Dialogverhalten. Es gilt: Je schwieriger die Arbeitsaufgaben sind desto wichtiger werden die Zusammenarbeit mit anderen und der konstruktive Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Die Erfolgsfaktoren sind wie andere behandelt werden, wie koordiniert und zusammengearbeitet wird, wie sich unterhalten und wie verhandelt wird, und - wenn nötig – wie Konflikte gelöst werden.

Der Fragebogen erhebt Informationen zur aktuellen Lernkultur in einem ausgewählten Kontext, die für ein Seminar mit Beteiligten aufbereitet werden.

### Kontext: Auf welchen Bereich beziehen sich die Fragen?

Bitte beantworten Sie die Fragen zur Lernkultur in diesem Kontext.

#### Schritt 1: Bewertung

Es werden 8 Spannungsfelder beschrieben, jedes durch zwei einander entgegengesetzte Szenarien, die aus aktueller Sicht bewertet werden, je nachdem wie Sie die aktuelle Situation wahrnehmen. Lesen Sie bitte aufmerksam die beiden Beschreibungen und markieren Sie mit „x“ einen Punkt entsprechend Ihrer Zustimmung. Das 8. Spannungsfeld füllen Sie bitte nur aus, wenn dieser Bereich in Ihrem Kontext relevant ist.

#### Schritt 2: Beobachtungen

Wenn Sie die 8 Spannungsfelder bewertet haben, beschreiben Sie bitte Situationen, die Sie in Bezug auf Ihre Bewertung im täglichen Leben beobachten.

#### Schritt 3: Perspektiven

Im letzten Schritt werden Sie gebeten, aus Ihrer Perspektive die Wichtigkeit der Bereiche für eine neue Lernkultur zu bestimmen. Bitte verwenden Sie dafür die Tabelle am Ende des Fragebogens.

Bitte beschreiben Sie in den Schritten 1 und 2 die Situation wie sie bisher in dem gewählten Bereich darstellt. Vielen Dank für Ihren Beitrag.

<sup>1</sup> Autor: Martin Carnap

<sup>2</sup> Lernende sind, je nach Kontext, u. a. StudentInnen, SchülerInnen, TeilnehmerInnen von Fortbildungen.

<sup>3</sup> Lehrende sind, je nach Kontext, u.a. ProfessorInnen, DozentInnen, LehrerInnen, TrainerInnen, FachspezialistInnen.

**Schritt 1: Bewertung - Schritt 2: Beobachtungen**

Bitte lesen Sie aufmerksam die folgenden Beschreibungen von Spannungsfeldern der Lernkultur und markieren Sie mit „x“ den Punkt, der am meisten Ihren Erfahrungen entspricht.

Spannungsfeld 1: Bestimmung der Lernziele		
Die Themen werden vorgestellt und Lernziele mit den Lernenden entwickelt, unter-einander verhandelt und gemeinsam vereinbart.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Die Lernziele werden durch den Lehrenden aus den Unterlagen dargestellt. Auch die Reihenfolge der Bearbeitung ergibt sich aus der Fachlogik.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich.		

Beschreiben Sie eine Beobachtung, die Ihrer Bewertung entspricht.

Spannungsfeld 2: Entscheidung über Lernaufgaben		
Aufgabenstellung und die Reihenfolge der Bearbeitung werden durch den Lehrenden vorgegeben.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Lernende entwerfen Aufgaben und Sequenzen zur schrittweisen Aneignung von Wissen, Fertigkeiten und Problemlösungen.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich.		

Spannungsfeld 3: Zugang zu Informationen		
Eigene Informationsquellen (Lehrende und Lernende) werden zur Bearbeitung der Aufgaben frei eingebracht.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Die Studienunterlagen sind vollständig und die notwendigen Informationen sind durch den Lehrenden vorgegeben.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich.		

Spannungsfeld 4: Arbeits- und Lernprozesse		
Die Lernenden sind auf den Vortrag und die Rückmeldungen des Lehrenden fokussiert.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Die Vorgehensweise erfolgt im Austausch und in Kooperation mit allen Beteiligten.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich.		

Bitte lesen Sie aufmerksam die folgenden Beschreibungen von Spannungsfeldern der Lernkultur und markieren Sie mit „x“ den Punkt, der am meisten Ihren Erfahrungen entspricht.

Spannungsfeld 5: Umgang mit Fehlern		
Der Umgang mit Fehlern ist geschlossen, z.B werden Fehler als schlecht bezeichnet und auf verschiedene Weise bestraft.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Der Umgang mit Fehlern ist offen. z.B. wird Fehlersuche als Erfahrungsnachweis und Lernchance genutzt.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich		

Spannungsfeld 6: Rolle des erworbenen Wissens		
Für Lernende befriedigt das Ergebnis ihr Interesse. Der Stoff ist für den Einzelnen von großer Bedeutung.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Kenntnis des Themas ist für die Lernenden nicht wertvoll. Der Stoff erhält seine Wichtigkeit erst durch die Beurteilung des Lehrenden.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich		

Spannungsfeld 7: Beurteilung von Leistungen und Prozessen		
Lernende akzeptieren die vorgegebenen Normen der Beurteilung. Die Beurteilung erfolgt durch Entscheidung der Lehrenden.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Über die eigene Leistung wird reflektiert und Maßstäbe werden kooperativ ausgehandelt.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich		

Spannungsfeld 8: Bedeutung der Beurteilung		
Kommt vor <input type="checkbox"/> Kommt nicht vor <input type="checkbox"/>		
Die erhaltenen Beurteilungen haben sehr große Bedeutung für Lernende.	○ ○ ○ ○ ○ ○	Die erhaltenen Beurteilungen haben keine große Bedeutung für Lernende.
	Markieren Sie mit „x“ den Punkt entsprechend Ihrer aktuellen Situation	
Beobachtung aus dem Alltag im gewählten Bereich		

**Schritt 3: Perspektive**

Notieren Sie bitte aus Ihrer Sicht die Wichtigkeit der einzelnen Bereiche für die Entwicklung von Innovation für eine neue Lernkultur.

Verteilen Sie die Nummern 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 und 8 in der ersten Spalte, je nach Wichtigkeit des Bereiches für die Zukunft.

1: Sehr wichtig bis 8: Nicht wichtig

Rang	Schlüsselbereich
	Bestimmung der Lernziele
	Entscheidung über Lernaufgaben
	Zugang zu Informationen
	Arbeits- und Lernprozesse
	Umgang mit Fehlern
	Rolle des erworbenen Wissens
	Beurteilung von Leistungen und Prozessen.
	Bedeutung der Beurteilung

Selbstverständlich ist der Fragebogen anonym. So - ohne Namen - werden auch alle Antworten in der Teilnehmer-unterlage des Seminars zu Rückmeldungen und Perspektiven präsentiert. Nehmen Sie sich bitte die notwendige Zeit um den Fragebogen vollständig auszufüllen.

Vielen Dank für Ihren Beitrag

Der Referenzrahmen für erfolgreiche Zusammenarbeit wurde von Zimmermann (2011)<sup>4</sup> vorgestellt. Die Erstellung dieses Fragebogens und die Presentation in e-meta wurden von Günter L. Huber, Universität Tübingen unterstützt. Die didaktische Methode für Veränderungsprozesse und die elektronische Plattform e-meta sind von Metaaccion, S.A. entwickelt. Die Zertifizierung „Veränderungsprozesse“ von Metaaccion gibt Zugang zur elektronischen Plattform um Befragungsprogramme mit Beteiligten durchzuführen und Berichte als Teilnehmerunterlage zu erzeugen. Wichtig ist uns die Fähigkeit mit ganz unterschiedlichen Teilnehmergruppen Seminare durchzuführen um Teams zu formen, moderierende Führungskräfte auszubilden und die notwendigen Kompetenzen zu entwickeln. Der Nutzen dieses Prozesses besteht durch die Praxisnähe, das aktive Lernen und die direkte Anwendung der Resultate.

<sup>4</sup> Zimmermann, Arthur 2011: Kooperationen erfolgreich gestalten. (Shaping Cooperation Networks). Konzepte und Instrumente für Berater und Entscheider. Reihe: Systemisches Management. Schäffer-Poeschel, Stuttgart

Und dazu die spanische Version.

Zimmermann, Arthur 2016: Sistemas de cooperación. Conceptos y herramientas. Abya-Yala, Quito.