

Inhaltsverzeichnis

1	Neurowissenschaftliche Grundlagen von Lernen und Gedächtnis	1
	<i>Silvia Maier und Rafael Huber</i>	
1.1	Neurowissenschaftliche Grundlagen von Lernen und Gedächtnis	2
1.2	Kognitive Neurowissenschaften: Worum geht es hier eigentlich?	3
1.3	Generelle Funktionsprinzipien und Aufbau des Gehirns und Nervensystems	4
1.4	Was ist Lernen und Gedächtnis?	8
1.5	Formbarkeit des Gehirns	10
1.6	Was lernen wir daraus für die Praxis?	12
	Literatur	13
2	Das Konzept des lebenslangen Lernens	17
	<i>Erich Schäfer</i>	
2.1	Die Idee des lebenslangen Lernens	18
2.2	Die anthropologischen Grundbedürfnisse lebenslangen Lernens	22
2.3	Der archimedische Punkt lebenslangen Lernens	24
2.4	Das Lehren und Lernen gestalten	27
2.5	Die Hochschule als Ort lebenslangen Lernens	29
2.6	Neues Lernen in der VUCA-Welt	32
2.7	Die Bedeutung der Reflexion für das lebenslange Lernen	38
	Literatur	41
3	Leben heißt lernen: Nutzen von informellen Lernprozessen	47
	<i>Urs Blum</i>	
3.1	Informelle Lernprozesse	48
3.1.1	Hintergrund und Abgrenzung	48
3.1.2	Informelles Lernen als Modell	50
3.2	Informelle Lernprozesse nutzen	52
3.2.1	Potenziale und Herausforderungen von formellem und informellem Lernen	52
3.2.2	Integration von formellen und informellen Lernprozessen	54
3.3	Die Zukunft des informellen Lernens	59
3.3.1	Informelles Lernen in der Arbeitswelt 4.0	59
3.3.2	Kommende Herausforderungen	60
	Literatur	62
4	Die „digitale Transformation“ verändert die Art und Weise, wie Menschen lernen. Dozierende müssen Inhalte didaktisch reduzieren und Komplexität vereinfachen	65
	<i>Wüest Yvo</i>	
4.1	Die Klärung des Vorwissens erleichtert die Planung	67
4.2	Binnendifferenzierung ist gefragt: Wer hat wann welchen Lernbedarf?	68
4.3	Persönliche Standortbestimmung zum Thema „didaktische Reduktion“	70

4.4	Didaktische Reduktion mit der 3-Z-Formel	70
4.5	Der Stofffülle begegnen und Inhalte auswählen	73
4.5.1	Checkliste für die Auswahl von Inhalten mit der 4-Schritt-Methode	73
4.5.2	Kernbotschaften herausarbeiten	75
4.5.3	Aufgabe: Kernbotschaften herausarbeiten	77
4.5.4	Checkliste zur Reduktion von Komplexität mit einer sinnvollen Struktur	77
	Literatur	80
5	Effektivität von digitalem Lernen, Gelingensbedingungen und Trends	83
	<i>Hartwagner Fabia</i>	
5.1	Einführung	85
5.2	Effektivität von mediengestütztem Lernen	85
5.2.1	Effektivität von Flipped Classroom-Settings	86
5.2.2	Effektivität weiteren Medien und Formaten	87
5.2.3	Qualität der Lernaktivitäten	89
5.2.4	Lernen durch Lehren	90
5.3	Die Rolle von Lehrenden, Lernenden, Führungspersonen und Content	92
5.3.1	Führungspersonen	92
5.3.2	Lehrende	93
5.3.3	Lernende und Mitarbeitende	94
5.3.4	Content	94
5.4	Systeme	96
5.5	Trends	98
5.5.1	Artificial Intelligence (AI)	98
5.5.2	Learning Analytics (LA) und Educational Data Mining (EDM)	102
5.6	Nützliche Links zum Thema	103
5.7	Wiederkehrende Veranstaltungen in der DACH-Region	105
5.8	Kurz & knapp (Glossar)	106
	Literatur	109
6	Widerstand in Lehr- und Lernsituationen	111
	<i>Milesi Rita</i>	
6.1	Definitionen von Widerstand	112
6.2	Ursachen von Widerständen	115
6.2.1	Psychosoziale Vorstruktur	115
6.2.2	Befürchtungen	115
6.2.3	Bevorzugte Lernformen	116
6.2.4	Unterschiedliche Lernstile	116
6.2.5	Unfreiwilligkeit	116
6.3	Gruppenentwicklung und Widerstand	117
6.3.1	Orientierungsphase	117
6.3.2	Positionskampf und Rolle	118
6.3.3	Vertrautheit, Intimität und Differenzierung	119
6.3.4	Trennung und Ablösung	119
6.4	Beispiele aus der Praxis	119

6.5	Modelle und hilfreiche Prinzipien	120
6.5.1	TZI	120
6.5.2	Die vier Seiten einer Nachricht (Friedemann Schulz von Thun)	123
6.5.3	Didaktische Überlegungen	124
6.6	Widerstand als Zeigerpflanze	126
6.7	Hilfreiches in Kürze	127
	Literatur	129
7	Lösungsorientierte Beratung in der Ausbildungstätigkeit	131
	<i>Elisa Streuli und Urs Blum</i>	
7.1	Einleitung: Die Rolle der Beratung in der Ausbildung	132
7.1.1	Kompetenzen der Ausbildenden	133
7.1.2	Beratung im Lernkontext	133
7.2	Der Beratungsbegriff	134
7.2.1	Formen der Beratung: Fach- und Expertenberatung	135
7.2.2	Abgrenzung zu verwandten Begriffen	140
7.3	Lösungsorientierte Beratung	142
7.3.1	Methoden und Werkzeuge	144
7.3.2	Fünf Schritte des lösungsorientierten Kurzzeitcoachings	147
7.4	Integration von lösungsorientierter Beratung (Prozessberatungsmodell) und Fachberatung (Expertenmodell)	148
7.4.1	Beratungsmodell in 7 Schritten	150
7.5	Möglichkeiten und Grenzen der lösungsorientierten Beratung in der Ausbildung	151
	Literatur	158
8	Lern- und Lehrpsychologie, Bedeutung für die betriebliche Weiterbildung und Auswirkungen auf eine moderne betriebliche Bildung/Personalentwicklung	159
	<i>Gabathuler Jürg und Bajus Sandra</i>	
8.1	Wie lernen Menschen?	161
8.1.1	Das Lernen durch Verstärkung/Konditionierungslernen	162
8.1.2	Lernen am Modell	163
8.1.3	Lernen durch Einsicht	164
8.1.4	Lernen und Konstruktivismus	165
8.2	Lehre in der beruflichen Bildung – oder wie sind effektive Lernumgebungen zu gestalten	167
8.2.1	Was hat Lehre mit Lernen zu tun	167
8.2.2	Theoretische Ansätze des Lehrens	168
8.2.3	Lerntheoretischer Ansatz	169
8.2.4	Curriculumtheoretischer Ansatz	169
8.2.5	Konstruktivistischer Ansatz	169
8.2.6	Problemorientierter Ansatz	170
8.3	Prinzipien des Lehrens	170
8.3.1	Zielgruppen- und Teilnehmendenorientierung	171
8.3.2	Anwendungsbezug	171

8.3.3	Perspektivenverschränkung	171
8.3.4	Selbstreflexion	171
8.3.5	Erlebnisqualität	172
8.3.6	Konstruktivistische Gestaltungsprinzipen	172
8.4	Effektive Gestaltung von Lernumgebungen	174
8.4.1	Wichtige Erkenntnisse aus der Lern- und Lehrpsychologie für in der betrieblichen Bildung tätige Personen	174
8.5	Wann ist meine Weiterbildungsabteilung fit für die Zukunft?	175
8.5.1	Welche Handlungsfelder ergeben sich daraus für eine moderne Personalentwicklung?	177
8.6	Veränderte Rollen für eine moderne Personalentwicklung Literatur	181
	Serviceteil	
	Stichwortverzeichnis	187