

Die Lernstiltheorie nach D.A. Kolb ist die "Lernstiluntersuchung", ein Modell des Lernprozesses das der Struktur der menschlichen Erkenntnis und den Stufen des menschlichen Wachstums und der Entwicklung entspricht.

Der Kern dieser Theorie ist die einfache Darstellung des "Lernkreises", der beschreibt, wie Erfahrungen in Konzepte umgewandelt werden, die in weiterer Folge verwendet werden, um wiederum neue Erfahrungen zu sammeln. Lernen wird als vierstufiger Zyklus gesehen. Lernende benötigen vier verschiedene Fähigkeiten für den optimalen Fall, d.h. für das Durchgehen des gesamten Zyklus:

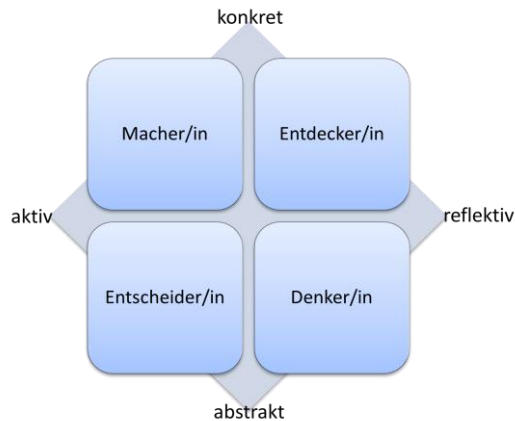


Nach Kolb müssen wir, auf Grund von verschiedenen sozialen Erfahrungen innerhalb der Familie, der Schule und Arbeit, den Konflikt zwischen Aktion und Reflexion und zwischen Erfahrung und Analyse immer wieder austragen. Jeder von uns entwickelt seinen eigenen Lehrstil mit verschiedenen Stärken und Schwächen.

Anders ausgedrückt, müssen erfolgreich Lernende über vier verschiedene Lernfähigkeiten verfügen:

- **Konkrete Erfahrung:** Bereitschaft, sich offen und umfassend mit neuen Erfahrungen auseinander zu setzen.
- **Reflektives Beobachten:** Fähigkeit, diese Erfahrungen zu beobachten und darüber nachzudenken.
- **Abstrakte Begriffsbildung:** Fähigkeit, Begriffe zu bilden und Generalisierungen vorzunehmen sowie diese Theorien zu integrieren.
- **Aktives Experimentieren:** Fähigkeit, diese Theorien anzuwenden, um Probleme zu lösen und Entscheidungen zu treffen.

In der Realität sieht man aber, dass die meisten Menschen sich in einer oder zwei Arten von Lernen auszeichnen, auf Kosten der anderen Arten. Kolb unterscheidet vier Lernstile, die durch die Kombination der vier Lernfähigkeiten entstehen.



All dieses theoretische Wissen über Lernstile der Teilnehmenden ist in Schulungen sehr hilfreich, doch gerade bei kurzen Schulungseinheiten kann der Stil jedes Einzelnen nicht ermittelt werden. Es muss eine Kursarchitektur erstellt werden, die methodisch/didaktisch für jeden Lernstil etwas dabei hat, so fühlt sich jeder Teilnehmende angesprochen und „lernen“ wird erfolgreicher.

Für die Umsetzung in die Kursarchitektur der EDV-Schulungen bedeutet dies...

Lernfördernd für die Entdecker:

- Wenn eigene Erfahrungen möglich sind und von Erfahrungen anderer profitiert werden kann.
- Wenn Lernstoff visuell präsentiert wird.

Erfahrungen machen durch entdecken lassen. Was Teilnehmende herausfinden bei der Arbeit mit dem Programm, das dürfen sie auch offen kundtun. Visualisierungen werden über Beamer für alle sichtbar gemacht und Hilfsmittel wie FlipChart und Pinnwand werden zur Veranschaulichung eingesetzt.

Lernfördernd für die Denker:

- Wenn es sich beim Lerngegenstand um Theorien, Modelle, Konzepte handelt (auch wenn sie im Augenblick nicht relevant sind).
- Wenn in einer strukturierten Lernsituation mit klaren Zielen gearbeitet wird.

Aufgaben werden als Modelle angewandt, auch wenn sie in der Praxis etwas anders aussehen und benutzt werden. Die Struktur und die Ziele des Kurstages sind bekannt gemacht.

Lernfördernd für die Entscheider:

- Wenn eine Theorie in die Praxis umgesetzt und getestet werden kann.
- Wenn ein Zusammenhang zwischen Lernstoff und einem Problem in der eigenen Praxis besteht.

Aufzeigen von Theorien z.B. bei der Formatierung, diese sollten angewandt und getestet werden. Wünsche und Problemstellungen werden zu Beginn der Schulungen zusammengetragen.

Lernfördernd für die Macher:

- Wenn das Programm abwechslungsreich ist und Arbeitsformen angeboten werden, die die Aktivität fördern.
- Wenn Humor und Lachen Platz haben.

Die Medien werden abwechselnd eingesetzt, auch die Teilnehmenden arbeiten an ihnen mit. Dokumente werden erstellt und geändert, es gibt Phasen von Zuhören und Zuschauen und eigener Aktivität. Humor kommt bei mir nie zu kurz.