

Relevanzcheck Weiterbildung

Die fünf Momente des Lernens

Fürs Lernen, wie es im beruflichen Kontext stattfindet, ist unser Gehirn nicht gemacht. Gleichzeitig werden die besten Lernchancen unnötig vergeben. Um erfolgreicher zu lernen, müssen wir unsere Ressourcen gezielter nutzen. Der entscheidende Faktor ist Relevanz.



Wer sich weiterbilden will, hat es schwer. Nicht nur, weil das Angebot an Seminaren, Programmen, Kursen und Studiengängen kaum überschaubar ist und sich zudem ständig ändert, welche Lernformate, Lerninhalte oder Lernmethoden gerade als die Besten gelten. Die Hauptschwierigkeit ist ausgerechnet die einzige Konstante in diesem volatilen Feld: der Mensch. Genauer gesagt, seine verlässliche Lethargie, wenn es darum geht, Neues aufzunehmen und sich zu verändern.

Diese allzumenschliche Eigenschaft kommt besonders bei der Art und Weise zum Tragen, wie berufliches Lernen mehrheitlich praktiziert wird: als eine Art Vorratslernen, bei dem man sich auf Verdacht viele Dinge merken muss für den rein theoretischen Fall, dass wir sie irgendwann einmal brauchen. Unser Gehirn arbeitet so jedoch nicht. Es verhält sich im Prinzip nicht anders als ein Smartphone. Sie kennen das vielleicht: Manchmal erhält man eine Benachrichtigung, dass eine App zu viel Strom verbraucht. Gutes App-Management erfordert, diese App zu beenden, wenn sie nicht benötigt wird, damit der Akku länger hält. Ähnlich verfährt unser Gehirn, wenn es Daten verarbeiten soll, die

aktuell nicht relevant sind: Wenn zu viele davon den energieintensiven Arbeitsspeicher belegen, wirft das Gehirn sie raus.

Diese Effizienz ist ein Erbe unserer Entstehungsgeschichte, sie half unseren Vorfahren in Zeiten, als Überleben hieß, jedes Quäntchen an Energie einsparen zu müssen. Unsere Welt ist heute wesentlich komplexer als vor 10.000 Jahren, und wir könnten es inzwischen ganz gut gebrauchen, wenn wir mehr Informationen gleichzeitig im aktiven Speicher behalten könnten. Aber ob wir wollen oder nicht, unser Hirn läuft immer noch im evolutionär erlernten Energiesparmodus.

Lernen ist unwahrscheinlich

Nachhaltiger Lernerfolg ist mit diesen Voraussetzungen nicht sehr wahrscheinlich. Veränderungen auch nicht: Das Gehirn vergisst nämlich nicht nur unnütze Informationen schnell, es hält auch an einmal Gelerntem lange fest. Kennen Sie den Versuch mit dem umgedrehten Fahrradlenker? Das ist so ein Ding, das das Fahrrad nach rechts fahren lässt, wenn Sie nach links lenken. Destin Sandlin vom beliebten YouTube-Kanal „Smarter Every Day“ hat es probiert und seinen Versuch, sein Hirn anders zu polen, dokumentiert. Nach Wochen schaffte er es endlich, geradeaus zu fahren. Dagegen brauchte er nur wenige Minuten, um wieder die alte, bekannte Fähigkeit hervorzuholen.

Was ich damit sagen will:
Wenn wir uns weiterbilden wollen,
können

Preview

- ▶ **Evolutionärer Energiesparmodus:** Warum das Gehirn und klassische Weiterbildung nicht zusammenpassen
- ▶ **Warnsignal für Zeitverschwendung:** Woran man erkennt, dass man das Falsche lernt
- ▶ **Ressourcen und Relevanz:** Wann wir am besten lernen – und das Gelernte wahrscheinlich auch behalten
- ▶ **Strategie vs. Operation:** Wie man die zwei Dimensionen des Lernens verbindet
- ▶ **Lernverantwortung übernehmen:** Warum Weiterbildungswillige Relevanz notfalls selbst herstellen müssen



Unser Gehirn verhält sich im Prinzip nicht anders als ein Smartphone: Wenn zu viele Daten, die aktuell nicht relevant sind, den Arbeitsspeicher belegen, wirft es sie raus.

wir nicht von uns verlangen, Wissen nach Belieben zu speichern oder unser Verhalten durch Lernen quasi auf Knopfdruck zu verändern. Auch wenn ich damit eine ganze Industrie infrage stelle, die behauptet, unser Hirn sei plastisch genug, dass wir Verhalten, Überzeugungen und sogar Kulturen durch Lernen verändern können: Unsere Kapazitäten, was das Speichern von Daten angeht, sind begrenzt. Wenn Lernen trotzdem stattfinden und nachhaltig wirksam sein soll, müssen wir daher genau beachten, wie unser Gehirn tickt – und wie sich vorhandene Ressourcen bestmöglich einsetzen lassen.

Gehirngerecht lernt es sich besser

Was heißt das nun fürs berufsbegleitende Lernen? Zunächst zeigt es, was nicht funktioniert – und warum viele Lernbemühungen eigentlich keinen Sinn haben. Das kennen Sie vielleicht von sich selbst, wenn Sie etwas lernen möchten oder müssen, aber es Ihnen einfach nicht gelingen will: Mal ist es die Zeit, die fehlt, mal hindern Sie die Umstände, mal fehlt die Lust und überhaupt ist morgen ein viel besserer Tag. Das Gute ist: Sie können gar nichts dafür. Es ist in Ihnen drin. Festverdrahtet. Ein sicheres Zeichen, dass das, was Sie gerade lernen, einfach nicht das ist, was Sie brauchen. Solches Lernen kann man sich im Prinzip sparen – weil man es ohnehin nicht behalten wird.

Darum sind auch so viele Pflichtschulungen zu Compliance oder zur Arbeitssicherheit so wenig nachhaltig: weil das Gehirn mit dem Wissen wenig anfangen kann. Wenn Sie dieses Wissen dennoch in sich reinpumpen, legt es Ihr interner Informationsverarbeiter in die unterste Schublade. Für irgendwann. Wenn überhaupt, denn nach der berühmten Ebbinghaus-Vergessenskurve behalten wir ohnehin nur 20 Prozent dessen, was wir aufnehmen.

Schlüssel zum Erfolg: Relevanz

Wie also kann Lernen erfolgreicher und nachhaltiger gestaltet werden? Dass es geht, wissen wir: Schließlich haben wir zwei unserer Schlüsselkompetenzen erlernt, ohne dass uns jemand motivieren oder incentivieren musste oder wir einen Trainer oder ein Curriculum gebraucht hätten: Gehen und Sprechen. Beides haben wir gelernt, weil es uns spürbar weitergebracht hat. Mit jedem Schritt und jeder Silbe eröffneten sich Universen. Der Wunsch nach Unabhängigkeit und Wirksamkeit wurde mehr und mehr befriedigt. Wenn uns das Gelernte weiterbringt, dann ist es leicht zu lernen und das Neue zu verstehen und anzuwenden.

Der Schlüssel für erfolgreiches Lernen ist Relevanz: Es muss uns weiterbringen, Möglichkeiten eröffnen, Erfolge ermöglichen, nützlich sein. Was relevant ist, ergibt sich dabei aus dem Kontext. Wenn ich Ihnen das Bild einer Biene zeige, ist das für Sie eine nackte Information, mit der Sie nichts anfangen können. Wenn Sie jedoch eine Biene auf dem Stück Kuchen oder auf dem Hals Ihrer Bierflasche sitzen sehen, wird diese Information auf einmal bedeutungsvoll. Es mag die gleiche Biene sein. Aber in diesem Fall in einem Kontext, der relevant für Sie ist, weil sie eine mögliche Gefahr anzeigt und Handlungen erforderlich macht. Kontext ist auch der Grund, warum ich mich aus meinem Mathematikunterricht, von dem ich nahezu alles vergessen habe, am besten an Trigonometrie erinnern kann. Warum? Weil sie mir anhand des sicheren Anstellwinkels einer Leiter erklärt wurde, ein Wissen, das ich tatsächlich gebrauchen konnte. Später in meiner Ausbildung zum Zimmerer kam dann noch hinzu, dass ich mithilfe der Trigonometrie mit wenigen Daten eine komplette Dachfläche berechnen konnte. Die Anwendbarkeit in einem konkreten Kontext hat den abstrakten Informationen Relevanz gegeben.



Mehr zum Thema

► **Andrea Bittelmeyer: Karriereplanung mit Design Thinking – Prototypen für ein gutes Leben.**

www.managerseminare.de/MS243AR05

Mit ihrer Karriere- und Lebensplanung tun sich viele Menschen schwer: Was, wenn man eine falsche Entscheidung trifft? Ein Ansatz aus dem Innovationsmanagement soll helfen: Design Thinking.

► **Nicole Bußmann: Interview mit Charles Jennings – Vom Kurs zur Ressource.**

www.managerseminare.de/MS240AR09

Lernen geschieht nicht in Trainings, sondern bei der Anwendung. Einer, der schon lange für dieses Verständnis eintritt, ist Charles Jennings. Er arbeitet mit dem 70:20:10-Framework.

► **Sylvia Lipkowski: Personalentwicklung 4.0 – Die Selbstentwickler.**

www.managerseminare.de/MS226AR01

Angesichts von Disruption und digitaler Transformation wird Lernen auf Vorrat sinnlos, zu schnell ist Wissen überholt. In Zukunft lernen Mitarbeiter daher anders: ständig, selbst und vor allem spontan.



Entscheidungshilfe: Wann wie was lernen?

Die Grafik ist eine Entscheidungshilfe. So funktioniert sie: Überprüfen Sie zunächst, ob ein Bedarfsmoment vorliegt. Daraus ergibt sich, welche Inhalte in dem jeweiligen Kontext relevant sind, und wie tief Sie thematisch einsteigen müssen.



BEDARF

Ist einer der folgenden *fünf Momente des Lernens* gegeben, in denen neues Wissen relevant ist?

Neues lernen

Wissen
erweitern

konkrete
Anwendung

Probleme
lösen

Veränderung
herbeiführen

ja

nein

Exit



INHALT

In welchem *Lernraum* befinden Sie sich?

Anwendungsraum

Zeitnah, Performance Support, selbstgesteuert, digital

In diesem Raum hilft Ihnen all das, was Ihnen möglichst arbeitsplatz- und zeitnah zur Verfügung steht. Alles andere ist hier irrelevant und würde schnell von wichtigeren Informationen verdrängt werden.

Kennen

Wissen

Können

Anwenden

Strategieraum

Langfristig, verhaltensorientiert, fremdgesteuert

Hier geht es um Verhaltensänderung. Die braucht Zeit. Einmalige Impuls sind hier nicht relevant, sondern Wiederholungen, immersive Programme, die über verschiedene Kanäle über einen längeren Zeitraum ein Thema so verankern, dass man von Transformation und Etablierung sprechen kann.

Etablieren

Transformieren



ZEITRAUM

Wann brauchen Sie das neue Wissen/die neuen Kompetenzen?

in weniger
als 1 Monat

Performance
Support

in 1-6 Monaten

Training

in 6-12 Monaten

Curriculum

in 1 Jahr oder
später

Verschieben



Download des Artikels und Tutorials:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/MS253AR31

Tutorial Lernressourcen richtig einsetzen



Das menschliche Gehirn spart gerne Energie. Das heißt, unnötige Informationen werden gelöscht. Das betrifft auch viele Weiterbildungsinhalte. Umso wichtiger ist es, seine Lernressourcen für wirklich Relevantes aufzuheben.

1. Prüfen Sie: Ist das Wissen relevant?

Nach dem Lernexperten Bob Mosher gibt es genau fünf Momente des Lernens, in denen neues Wissen höchste Relevanz besitzt: wenn etwas neu ist, wenn vorhandenes Wissen nicht ausreicht, wenn man sich in etwas verbessern will, wenn etwas schiefgelaufen ist und wenn eine absehbare Veränderung ansteht. Lerninhalte, sofern sie zum Kontext passen, haben in diesen Momenten höchste Wirksamkeit.

2. Prüfen Sie: Liegt eine strategische Relevanz vor?

Vor allem längerfristige Weiterbildungen oder berufsbegleitende Studiengänge zielen weniger auf akute Anwendbarkeit als vielmehr auf künftige Aufgaben oder die Einübung neuen Verhaltens. Je unklarer der akute Nutzen, desto schwieriger ist allerdings der Lernprozess. Daher immer mögliche Anwendungen und auch den persönlichen Mehrwert mitdenken und so zumindest gedanklich Relevanz herstellen.

3. Hören Sie auf Ihre Ausreden

Wenn man etwas lernen soll oder will, aber es klappt einfach nicht, weil immer etwas dazwischenkommt, dann liegt das vielleicht nicht nur daran, dass Sie Ausreden suchen. Wenn Ihr Gehirn sich mit einem Thema partout nicht befassen will, nehmen Sie es als Warnsignal, dass Sie sich mit den falschen Inhalten herumschlagen.

4. Nehmen Sie Einfluss

Lerninhalte sind oft extern vorgegeben, durch Curricula oder Pflichtschulungen. Erfolgreiches Ler-

nen setzt aber Relevanz für einen konkreten Kontext voraus. Machen Sie von vorhandenen Wahlmöglichkeiten Gebrauch. Sprechen Sie mit Personalentwicklern, Dozenten oder Führungskräften. Argumentieren Sie, dass das Gehirn Irrelevantes ohnehin nicht behält und fehlgesteuerte Weiterbildung so gesehen Verschwendung ist. Vielleicht lassen sich Inhalte austauschen oder verschieben.

5. Suchen Sie sich Nischen

Lernen findet manchmal nicht wegen, sondern trotz Lernangeboten statt. Suchen Sie sich Nischen, in denen Sie das lernen können, was Sie wirklich brauchen, um Probleme zu lösen oder sich weiterzuentwickeln. Nutzen Sie informelle und digitale Quellen.

6. Sagen Sie Nein!

Persönliches Interesse genügt nicht für einen nachhaltigen Lernerfolg. Wenn Themen gerade in aller Munde sind, heißt es noch lange nicht, dass Sie auch auf den Zug aufspringen müssen.

Hat es irgendetwas mit Ihnen und Ihrem Umfeld zu tun? Bringt es Sie in irgendeiner Art weiter? Hilft es Ihnen bei künftigen persönlichen oder beruflichen Herausforderung oder Entwicklungen? Wenn nicht, dann weg damit.

7. Folgen Sie der Gravitation

Wo Sie Ihre Lernressourcen richtig einsetzen, ist oft weniger eine Frage bewusster Entscheidungen als vielmehr einer Art Gravitation. Die bemerkt man daran, dass man sich immer wieder mit Themen beschäftigt, zu denen man immer wieder vertiefende Inhalte findet, die relevant sind. Lernen findet in diesem Zustand quasi von allein statt, weil es einen weiterbringt.



Quelle: www.managerSeminare.de; Christian Böhler; Grafik: Stefanie Diers; © www.trainerkoffer.de

Die fünf Momente des Lernens

Relevanz sorgt also nicht nur dafür, dass Lerninhalte die Löschung durch das energieeffiziente Gehirn überstehen, sie richtet den gesamten Lernprozess auf ein Ziel aus und liefert die Motivation gleich mit. Aber woran erkennt man, wann Lernen relevant ist? Der amerikanische Pionier für die Entwicklung neuer Lernmethoden Bob Mosher – er ist Chief Learning Evangelist bei Apply Synergies und seit über 30 Jahren in der Mitarbeiterentwicklung tätig – hat sich dieselbe Frage gestellt. Er hat fünf Momente der Relevanz herausgearbeitet.

1. Erlernen von etwas Neuem: Beispiel: In Ihrem Unternehmen hält Agilität Einzug. Man erwartet von Ihnen, das Projekt, das Sie gerade leiten, bis morgen in einem Kanban-Board darzustellen. Sie haben keinerlei Vorwissen.

2. Bestehendes Wissen erweitern: Beispiel: Sie speichern und verarbeiten große Datenmengen in Excel. Man bittet Sie, die aktuellen Finanzdaten Ihrer Abteilung mit einer Pivot-Tabelle zu visualisieren. Sie haben aber mit Pivot-Tabellen noch nie gearbeitet.

3. Bei der Anwendung: Beispiel: Sie bringen sich gerade das 10-Fingerschreiben bei und stellen fest, dass es mit der Zahlenreihe noch hakt. Sie suchen nach Tipps, die Sie direkt anwenden können.

4. Wenn etwas schiefgeht: Beispiel: Sie bemerken als Product Owner, dass sich die Stakeholder-Interessen von den Kundenbedürfnissen zu stark unterscheiden. Das Projekt droht zu scheitern. Sie brauchen eine Lösung.

5. Wenn sich etwas verändert: Beispiel: Vom Vorstand wird agiles Arbeiten vorangetrieben. Man erwartet von Ihnen, dass Sie von der Rolle als Manager in die Rolle eines Leaders wechseln. Dazu zählt, die Selbststeuerung Ihrer Mitarbeiter in Teams zuzulassen und zu forcieren.

In diesen fünf Momenten sind Lerninhalte, Trainings, Seminare, Dokumentationen oder andere Lernangebote besonders wirksam, weil es einen konkreten Bedarf gibt und das Wissen sofort angewendet werden kann. Folgt man diesen Momenten, ist man bei einem Lernmodell, das sich vom eingangs erwähnten Vorratslernen unterscheidet – und viel besser mit dem Energiesparmodus unseres Gehirns

Der Schlüssel für erfolgreiches Lernen ist Relevanz: Es muss uns weiterbringen, Möglichkeiten eröffnen, Erfolge ermöglichen, nützlich sein.



Technische Hochschule
Ingolstadt
Institut für
Akademische Weiterbildung

Jetzt bewerben!

Berufsbegleitend
zum Bachelor und MBA

Den passenden Studiengang aus

- Automotive
- Technik
- Wirtschaft
- Gesundheitsmanagement
- IT

finden Sie unter:

www.iaw-in.de

Verantwortung übernehmen heißt auch, sorgsam mit seinen begrenzten Lernressourcen umzugehen und sie da einzusetzen, wo es etwas bringt.

zurechtkommt. Die Stichworte dazu lauten Performance Support und Workplace Learning. Ich bin überzeugt, dass sich Weiterbildung und Personalentwicklung so weit wie möglich in Richtung dieser bedarfsgerechten Leistungsunterstützung entwickeln sollten, weil Lernen in diesen Momenten höchster Relevanz schlicht am meisten Nutzen bringt.

Strategieraum vs. Anwendungsraum

Für Weiterbildungswillige ist diese Orientierung am unmittelbaren Nutzen naturgemäß nicht immer möglich. Es gibt viele Lernsituationen, die weit entfernt sind von der akuten Anwendung des neuen Wissens. Langfristige Leadership-Programme oder andere Angebote, die auf künftige Rollen vorbereiten sollen, fallen zum Beispiel in diese Kategorie. Selbstgewählte Weiterbildungen wie berufsbegleitende Studiengänge haben ohnehin notgedrungen einen hohen Anteil an Vorratslernen. Hinzu kommen Pflichtschulungen und eine immer noch weit verbreitete Personalentwicklungspraxis, in der Lernen und Arbeiten räumlich und zeitlich strikt getrennt sind.

Wie kann man auch bei solchen eher anwendungsfernen Angeboten die Relevanz überprüfen oder gegebenenfalls herstellen, um einen bestmöglichen Lernerfolg zu garantieren? Zunächst sind grundsätzlich zwei „Räume“ zu unterscheiden, in denen Lernen stattfinden kann, wobei sich die meisten Lernangebote auf beide verteilen: einen strategischen und einen operativen (siehe Grafik S. 7). Im Anwendungsraum geht es um besagten Performance Support, der auf die zeitnahe Umsetzung, auf konkrete Probleme und die Verbesserung von Abläufen zielt. Hier kann man also fragen: Ist es neu? Hilft es mir? Kann ich damit Fehler vermeiden, geht die Reise dahin? Dabei kommt es darauf an, dass das Wissen im richtigen Moment auch zur Verfügung steht. Das heißt, es muss leicht auffindbar sein, schnell aufnehm-, verarbeit- und anwendbar sein.

Foto: Christian Böhler

Der Autor: **Christian Böhler** ist Zimmerer und Medieninformatiker mit Vorliebe für pragmatische Lösungen, die den Menschen im Fokus haben. Seine Schwerpunkte: Learning Experience, Digitale Evolution, New Work, Agile Arbeitsweisen. Kontakt: www.linkedin.com/in/christianboehler

Relevanz suchen – oder herstellen

Vor allem langfristige berufsbegleitende Angebote haben einen hohen strategischen Anteil, bei dem sich die Relevanz weniger deutlich zeigt. In diesem Strategieraum geht es um Hintergrundwissen, Verhalten, Bewusstsein sowie Fähigkeiten, die über einen längeren Zeitraum trainiert werden müssen. Für diesen strategischen Teil ist Vorratslernen unvermeidbar, ebenso eine Umgebung, in der geübt werden kann und muss, bevor es an die Praxis geht. Ein Chirurg zum Beispiel braucht neben Fachwissen auch motorische Fähigkeiten, die intensiv trainiert, also mehrfach wiederholt werden müssen, solange bis sie sitzen.

Überprüfen Sie also zunächst, ob tatsächlich einer der fünf Bedarfsmomente vorliegt und was darauf fürs Lernen folgt. Liegt die Relevanz nicht offen zutage, überlegen Sie, in welchem Raum Sie sich bewegen. Handelt es sich um eine strategische Lernmaßnahme? Wird das Wissen, wenn es nicht akut nutzbar ist, vielleicht in absehbarer Zeit relevant? Gibt es Fähigkeiten, die über einen längeren Zeitraum trainiert werden müssen, um das neue Wissen einsetzen zu können? Achten Sie darauf, immer die operative Seite mitzudenken und konkrete Anwendungen zu suchen. Ein Stück weit kann man so die nötige Relevanz „herbeisuchen“, die man einfach braucht, um sich das Wissen merken und die Lernmotivation hoch halten zu können.

Lernverantwortung übernehmen

Letztlich bedeutet Relevanzcheck, Verantwortung fürs eigene Lernen zu übernehmen. Denn letztlich können Sie nur selbst ihren Arbeitskontext richtig einordnen und die Relevanz von Wissen bestimmen. Statt also einfach einen Weiterbildungskatalog aufzublättern oder bei der Personalentwicklungsabteilung nachzufragen, was man so machen könnte, werden Sie lieber selbst aktiv. Nehmen Sie Einfluss, und sorgen Sie selbst für möglichst hohe Relevanz. Natürlich können Sie weder Ihre Personalentwicklung umkrepeln, wenn es um Pflichtweiterbildungen geht. Noch können Sie Curricula und andere vorgeschriebene Inhalte auswählen, wenn es berufsbegleitende Weiterbildungen sind.

Was Sie aber tun können: Versuchen Sie, Nischen zu finden, in denen Sie in einer Weise lernen können, die Sie weiterbringt. Versuchen Sie, mit Ihren Personalentwicklerinnen, HR-Business-Partnern und Führungskräften zu sprechen. Argumentieren Sie, dass es nichts bringt, wenn Sie Dinge

lernen sollen, die Sie gerade überhaupt nicht gebrauchen können oder der Arbeit sogar im Weg stehen. Überzeugen Sie sie, dass es auch aus Unternehmenssicht gewinnbringender ist, wenn Sie erlernen, was Sie auch anwenden können – und dass alles andere ohnehin Verschwendung ist, weil es vergessen wird.

Der Gravitation folgen

Verantwortung übernehmen heißt auch, sorgsam mit seinen begrenzten Lernressourcen umzugehen und sie da einzusetzen, wo es etwas bringt. Erwarten Sie nicht von sich, etwas zu erlernen, was keine akute Bedeutung für Sie hat. Oder seien Sie zumindest gewarnt, dass besondere Anstrengungen nötig sein werden. Bleiben Sie kritisch, auch wenn ein Thema Sie vielleicht interessiert oder gerade angesagt ist. Wenn alle von einem großen Thema sprechen, dem Next Big Thing, heißt es noch lange nicht, dass Sie auch auf den Zug aufspringen müssen. Hat es irgendetwas mit Ihnen und Ihrem Umfeld zu tun? Ist es überlebenswichtig? Bringt es Sie in irgendeiner Art weiter? Hilft es Ihnen vielleicht, künftig einen anderen beruflichen Weg einzuschlagen? Nein? Dann weg damit. Wenn Sie zweifeln, dann investieren Sie ein paar Minuten und checken Sie für sich, ob sich in irgendeiner Ecke vielleicht doch etwas verbirgt, was vielleicht auf lange Sicht wichtig für Sie werden könnte. Wenn dann immer noch nichts zieht, ist das ein starkes Indiz dafür, dass es keine Relevanz hat.

Umgekehrt haben relevante Dinge die Angewohnheit, eine Art Gravitation zu entwickeln, auch wenn man es zunächst vielleicht nicht merkt. Vertrauen Sie dieser Gravitation! Ihnen begegnet etwas, was Sie in den Bann zieht, beispielsweise ein Artikel über agile Arbeitsweisen. Später hören Sie im Büro von einem agilen Projekt. Dann lesen Sie den Eintrag dazu auf Wikipedia, stolpern über Scrum oder andere Methoden, die Sie irgendwie cool finden, testen Sie beim nächsten Projekt, erhalten erste Einblicke, fangen an, so zu arbeiten ... und je mehr Sie sich mit diesem Thema befassen, desto mehr begegnet Ihnen dazu. Die Gravitation zieht immer mehr zum gleichen Thema an. Wenn Sie diesen Zustand erreicht haben, findet das Lernen eigentlich von alleine statt. Suchen Sie nach diesem Zustand. Die Verantwortung dafür, ob und was Sie lernen, liegt letztlich in Ihrer eigenen Hand.

Sie müssen lernen, was Sie brauchen. Und nicht umgekehrt.

Christian Böhler



Neben dem Beruf wissenschaftlich weiterbilden - im Zertifikatsstudium an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe

Start im Sommersemester - bewerben bis 1. April:
- Professionell handeln in der Erwachsenenbildung

Start im Wintersemester - bewerben bis 15. September:
- Diversity und Generationenmanagement
- Digitale Medienbildung
- Führen lernen

Kostenlose Schnupperstunde vereinbaren unter
weiterbildung@ph-karlsruhe.de | Code: ZWW

Weitere Infos unter zww.ph-karlsruhe.de



ZENTRUM FÜR
WISSENSCHAFTLICHE
WEITERBILDUNG



Wissenschaftliche Weiterbildung



Praxisorientiert
und passgenau

- Digitale Transformation
ab 17. Oktober 2019, Steinheim an der Murr
- Product Development Transformation
ab 26. September 2019, Heilbronn
- Konfliktmanagement und Mediation
ab 09. Mai 2019, Region Wiesbaden

Seminare · Zertifikatsprogramme mit ECTS-Punkten
Zertifikatslehrgänge · Inhouse-Schulungen

www.cas.dbbw.de · weiterbildung@cas.dbbw.de
+49 7131 3898 – 330