

Das neue Lernparadigma

Das neue Lernparadigma bietet den übergeordneten zentralen Rahmen, der für die Vorbereitung, Umsetzung und Aufrechterhaltung von Veränderungen in jeder Lerngemeinschaft erforderlich ist.

Cluster 1: Vorbereiten der Lerngemeinschaft

Dieses Cluster bietet die 7 Elemente, die eine Lerngemeinschaft auf optimale Leistung vorbereiten. Lerngemeinschaften sind lebendige Räume, die außergewöhnliche Erfahrungen bieten und gleichzeitig eine optimale Balance und Stabilität für alle aufrechterhalten. Bei der Vorbereitung auf Veränderungen ist es entscheidend, die folgenden grundlegenden Elemente zu berücksichtigen:



1) Die Entscheidung für sinn-orientiertes Lernen

Learnlife ermutigt Einzelpersonen, sich ihren Lebenssinn, ihr Ikigai, vorzustellen und zu verfolgen. Wir entwerfen und ermöglichen sinn-orientierte Lernerfahrungen, weil wir wissen, dass Leidenschaft der Treibstoff ist, der Entwicklung antreibt. [Mehr hier](#)

2) Festlegen von Werten und Visionen

Eine sinn-orientierte Lernreise setzt voraus, dass der/die Einzelne ein klares Verständnis für die Werte hat, nach denen er/sie leben möchte, und für die Vision, die er/sie für sein/ihr eigenes Leben hat - die Vorstellung von seiner/ihrer bevorzugten Zukunft. [Mehr hier](#)



3) Verankerung einer Wachstumsmentalität (Growth Mindset)

Das Lernen wird gesteigert, wenn Individuen eine Wachstumsmentalität wählen. Eine Wachstumsmentalität, bei der die Lernenden überzeugt sind, dass ihre Fähigkeiten und Leistungen verbessert werden können, schafft die Voraussetzungen dafür, Ziele zu erreichen und/oder Misserfolge zu bewältigen. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

4) Aufbau einer positiven Organisationskultur

Die Kultur in jeder Organisation entsteht aus der Kombination von kollektivem Sinn, Werten und einer Vision. Die bewusste Konzentration auf die Definition der Kultur ist entscheidend für die Schaffung und das Wachstum einer außergewöhnlichen Lerngemeinschaft. [Mehr hier](#)



5) Positive Beziehungen wachsen lassen

Lernende gedeihen am besten in einer Umgebung, die positive Beziehungen fördert. Eine Lerngemeinschaft muss sich mit ganzem Herzen für solche Beziehungen einsetzen, um eine Umgebung zu schaffen, die Lernen, Entwicklung und das Wohlbefinden unterstützt. [Hier mehr](#)



6) Eine kraftvolle Lernkultur gestalten

Kraftvolle Lernkulturen können tiefes, sinn- gerichtetes Lernen ermöglichen. Das Learnlife-Modell erkennt an, dass die Lernkultur für die Lernenden genauso kraftvoll werden muss wie andere gesellschaftliche Subkulturen und Einflüsse. [Mehr hier](#)

7) Der Allianz beitreten

Eine lebendige Lerngemeinschaft sollte in Einklang mit miteinander verbundenen, gleichgesinnten Gemeinschaften geschaffen werden, um ein Gefühl von kollektivem Vertrauen und Zusammenhalt zu schaffen. Learnlife's globale Allianz von Bildungsinnovator*Innen existiert, um lebenslanges Lernen zu fördern, zu unterstützen und zu beflügeln. [hier mehr](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

Das neue Lernparadigma

Das neue Lernparadigma bietet den übergreifenden kritischen Rahmen, der für die Vorbereitung, Umsetzung und Aufrechterhaltung von Veränderungen in jeder Lerngemeinschaft erforderlich ist.



Cluster 2: Implementierung des Modells

Dieser Cluster bietet die 7 Elemente, die herausragende Lernmöglichkeiten liefern, die für das 21. Jahrhundert relevant sind. Bei entsprechender Umsetzung helfen diese Lernerfahrungen, z.B. die jungen Lernenden darauf vorzubereiten, sich erfolgreich in ihrer Welt zurechtzufinden, sobald sie den Sprung ins Erwachsenenalter geschafft haben.

1) Wohlbefinden sicherstellen

Jede Reise der Veränderung und der Entdeckung kann herausfordern und potenziell erschöpfen. Das Wohlbefinden muss in das organisatorische Denken und Handeln eingebettet und aufrechterhalten werden, insbesondere in einer Gemeinschaft des lebenslangen Lernens. [Mehr hier](#)



2) Persönliches Lernen ermöglichen

Das Learnlife-Modell schafft ein Ökosystem, in dem die Lernenden dazu angeleitet werden, selbstbestimmt zu werden, und ihr Lernen tatsächlich persönlich zu gestalten. Agile Gruppen werden geschaffen, um die unmittelbaren Bedürfnisse der Lernenden zu unterstützen und sie schrittweise zu diesem Ziel zu führen. [Hier mehr](#)

3) Anwendung verschiedener Methoden

Das Learnlife-Modell bündelt eine Vielzahl von Lernmethoden und Best Practices von innovativen Schulen aus aller Welt. Unsere Lernbegleitungen wählen derzeit aus einer Toolbox von 25 Methoden aus, um die Bedürfnisse der Lernenden bestmöglich zu erfüllen. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

4) Entwerfen und Durchführen von Lernerfahrungen



Dem neuen Paradigma folgend konzentriert sich das Lerndesign auf die Vermittlung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Konzepten. Lernbegleiter kreieren und ko-kreieren Design-Erfahrungen, die individualisierte Ergebnisse bieten. Das durch den Inhalt gewonnene Wissen wird zu einem Nebenprodukt des gesamten Lernens. [Mehr hier.](#)

5) Kernkompetenzen, Fertigkeiten und Konzepte erarbeiten

Das neue Paradigma des Lernens weicht von traditionellen Lernansätzen ab, die dazu neigen, sich auf Inhalte und Wissenserwerb konzentrieren. Stattdessen konzentrieren wir uns auf Kompetenzen, Fähigkeiten und Konzepte, die die Lernenden besser auf das Handeln im 21. Jahrhundert vorbereiten. [Mehr hier](#)



zu



6) Bereitstellung von Online- und Blended-Learning-Erfahrungen

In einer Welt der Mobilität ist das Lernen nicht mehr an eine statische Zeit und einen statischen Ort gebunden. Face-to-Face- oder Online-Lernen sind nun gleichermaßen geeignete Optionen. Ein Lernparadigma, das Online-Lernoptionen entwirft und bereitstellt, muss genauso lebendig, relevant, agil und persönlich sein wie das Lernen von Angesicht zu Angesicht. [Mehr hier](#)

7) Bewertung von Lernleistungen durch 360°-Assessments

360°-Assessments beziehen sich auf einen Prozess, der es den Lernenden ermöglicht, ihr Wachstum und ihre Leistung zu reflektieren sowie ein Feedback zu erhalten, das als Orientierung für nachfolgende Projekte und Lernphasen dient. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

Das neue Lernparadigma

Das neue Lernparadigma bietet den übergreifenden kritischen Rahmen, der für die Vorbereitung, Umsetzung und Aufrechterhaltung von Veränderungen in jeder Lerngemeinschaft erforderlich ist.

Cluster 3: Unterstützung / Aufrechterhaltung des Modells

Veränderungsprozesse müssen durch sorgfältig konzipierte Strategien unterstützt werden, um sie zu fördern und zu erhalten. Dieses Cluster liefert die Blaupausen, die Lernökosysteme herausfordern, sich neu zu denken, neu zu erfinden und zu rekonstruieren, um in einer zunehmend agilen Welt weiterhin für die Lernbedürfnisse des 21. Jahrhunderts fit zu bleiben.



1) Umstieg auf Learning Vitae & Learning Achievements



In einer Welt, in der sich ständig etwas ändert, besteht ein erhöhter Bedarf an neuen Möglichkeiten, das Potenzial und die Fähigkeiten von Lernenden aufzuzeigen. Ein Lernlebenslauf (LV) verfolgt die Fähigkeiten eines Lernenden über die gemessene Beurteilung hinaus und präsentiert ihm relevante Daten und Feedback, um ihn zu weiterem lebenslangem Lernen zu inspirieren. [Mehr hier](#)

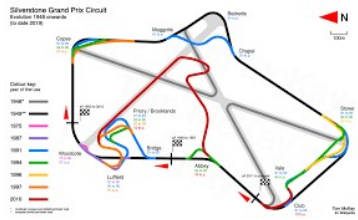
2) Kontinuierliche Entwicklungsprogramme bereitstellen

In einem neuen Lernparadigma liegt ein entscheidender Fokus auf kontinuierlicher, individueller und gemeinschaftlicher Entwicklung. Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsprogramme liefern nachhaltige berufliche Erfahrungen, bei denen die organisatorische Vision konsequent evaluiert wird und die daraus resultierenden Schulungen eine Antwort auf die identifizierten Lernbedürfnisse darstellen. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

3) Kreative Lernumgebungen entwerfen



Die Gestaltung von Lernumgebungen hat einen tiefgreifenden Einfluss auf den gesamten Lernprozess, aber gestaltete Räume sollten das Lernen immer nur unterstützen, anstatt es zu steuern. Das Wissen einer lernenden Organisation, wie man Räume effektiv nutzt, ist entscheidend für die Aufrechterhaltung einer starken Lernkultur und -vision. [Mehr hier](#)

4) Technologie und digitale Plattformen nutzen

Technologie sollte wie Luft sein - unsichtbar, vital und immer präsent. Sie kann nicht die treibende Kraft des Wandels sein, weil sie sich ständig weiterentwickelt, aber sie sollte den Wandel immer unterstützen. Eine Lerngemeinschaft sollte nahtlos zwischen der realen und der digitalen Welt wechseln können und so lebenslanges Lernen kontinuierlich unterstützen. [Mehr hier](#)



5) Einsatz von kreativer Ressourcennutzung

Die Ausrichtung von Ressourcen auf moderne Bedürfnisse schafft neue Möglichkeiten innerhalb einer Organisation und kann deren Vision unterstützen. Wir beziehen uns hier nicht nur auf physische und räumliche Ressourcen, sondern auch auf menschliche Ressourcen und

Talente. [Mehr hier](#)

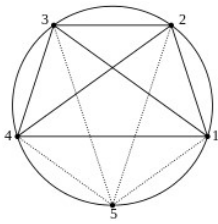
6) Fortlaufende Forschung und Entwicklung vorantreiben

Veränderungsprozesse können durch die Stärke und Klarheit einer kollektiv geschaffenen Vision und laufende Forschungsarbeit vorangetrieben werden. In einem idealen Kontext würde die Transformation des Lernens von einer internen Steuerungsgruppe oder von Vordenkern vorangetrieben, die gemeinschaftsweite, kollektive Visionen fördern, um den Wandel zu steuern. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.

7) Verbindung der 5 Dimensionen des lebenslangen Lernens



Die Lernenden müssen ihre Fähigkeit entwickeln, sich im 21. Jahrhundert erfolgreich zu bewegen, indem sie sich auf 5 Dimensionen des lebenslangen Lernens konzentrieren: intrapersonell, interpersonell, gesellschaftlich, global und digital. Die Entwicklung eines Verständnisses für die Verbindungen zwischen diesen 5 Dimensionen kann dem Einzelnen helfen, in einer sich ständig verändernden und zunehmend komplexen Welt zu wachsen. [Mehr hier](#)



Dies ist die Übersetzung der Kurzform des neuen Lernparadigmas. Die Langform ist auf Englisch [hier](#) zu finden. Alle Links in diesem Dokument führen zurück auf den englischen Originaltext. Das Paradigma wird ständig überarbeitet und weiterentwickelt.