Vom Methodenklempner zum Lernarchitekten?

Zur Zukunft des Lehrens

Erhard Schlutz

Wie flexibel müssen Lehr-/Lernarrangements gestaltet werden, um Anforderungen an lebenslanges, selbstorganisiertes Lernen von Erwachsenen an unterschiedlichen – auch virtuellen – Lernorten gerecht zu werden? Welche Öffnungs- und Austauschprozesse zwischen Bildungseinrichtungen und Lebenswelt sind notwendig? Wo liegen die Grenzen medialer Vermittlung? – Erhard Schlutz grenzt aktuelle Tendenzen und Problemzonen ein und beschreibt anhand von preisgekrönten Innovationsprojekten Verschiebungen bisheriger Lehrfunktionen als Bestandteil einer neuen Art von Lernkultur.

Interpretiert man den Begriff der Lernarchitektur so plastisch wie Hannelore Jouly in diesem Heft, dann scheint sich tatsächlich eine Gestalt am Bildungshorizont abzuzeichnen. Häufiger wirkt solch Vokabular aber wie ein Bündel von Nebelkerzen, das voraus ins ohnehin unübersichtliche Gelände geschleudert wird: Selbstlernen, selbst gesteuert und organisiert, Lernarrangement, Lernumgebung, (virtuelle) Lernräume, Lernarchitektur, Lernkultur.

Unübersichtliches Gelände

Das hat zum einen Metaphorik so an sich. Und bei diesen Komposita gleich doppelt, weil schon „Lernen“ an sich als Universalauszeichnung für alle möglichen Aktivitäten verwendet wird. Zur Verwirrung trägt aber auch bei, daß die Interessen immer schwerer zu unterscheiden sind, die hinter solcher Zukunftsprogrammatik stehen. Häufig gehen dabei politischer Neoliberalismus (Lernen als Bringschuld des einzelnen) und Bildungsidealismus eine merkwürdige Verbindung ein. Unübersichtlichkeiten und ungeklärte Widersprüche der gegenwärtigen Entwicklung werden durch anscheinend wegweisende, aber in sich widersprüchliche Argumentationen verwischt.

Forderungen nach Entschulung der Weiterbildung verbinden sich unmittelbar mit solchen nach einer Pädagogisierung und Verbiederung der übrigen Welt, indem diese möbliert wird mit Bildungszonen, Lernboutiquen, Lernparcours, Lerninformationstafeln. Der grenzenlose Gebrauch des Begriffs „Entgrenzung“ steuert dazu einiges bei. Besonders undeutlich wird er da verwendet, wo dem Pädagogen oder der Wissenschaftlerin auf einmal aufgeht, daß Erwachsene tatsächlich nicht nur in den dafür „zuständigen“ Weiterbildungseinrichtungen lernen, sondern auch am PC, mit einem Buch und bei der Lektüre der Speisekarte, also im Leben, und diese Spätentdeckung dann als „Auswanderung“ aus den Institutionen (und damit als deren Bedeutungsverlust) interpretiert.

Tatsächlich lernen immer mehr Erwachsene immer mehr, und sie tun dies an unterschiedlichen alten Orten, aber auch an neuen, wie in den Medien. Zugleich werden die Öffnungs- und Austauschprozesse zwischen Institutionen und Lebenswelt, zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen stärker. Dabei wird oft zugleich neu definiert, ob das notwendige Lernen besser unmittelbar im Problemzusammenhang oder in besonderen Lernräumen geschieht.

Wir beobachten beispielsweise nicht nur eine Veralltäglichung des Lernens Erwachsener, sondern ebenso einen immensen Import von Alltäglichem in die Weiterbildungseinrichtungen hinein, weil der Alltag offensichtlich überkomplex geworden ist. Außerhalb der beruflichen und abschlußbezogenen Weiterbildung gibt es kaum noch die Lehrmöglichkeit, abgehobenes Wissen ex cathedra zu dozieren, weil die Programme inzwischen vor allem dreierlei vermitteln: Alltagskompetenzen, Aktivität, Anwendung. Kommunikative Verständigung und Üben im lebendigen Kontext bilden den methodischen Kern solcher Weiterbildungspraxis. Vorausgreifend könnte man auch sagen: Ihre Stärke liegt in dem, was die Medien allenfalls unzureichend leisten werden.

Vor dieser Realität der Weiterbildung wirken Entschulungsforderungen, das Lehren radikal infrage zu stellen, wenn nicht aufzugeben, merkwürdig abgehoben. Zumal Alternativvorschläge zur Befreiung des Lernens merkwürdigerweise gleichzeitig unterstellen, Einrichtungen und Lehrkräfte könnten über ihre Klienten methodisch verfügen. Als hätten diese sich nicht bereits vorher – und vor dem Hintergrund ihrer eigenen Alternativen – für diese Form der organisierten Kurzzeitpädagogik entschieden.

Aufträge

Die eigentlichen Herausforderungen liegen wohl nicht in erster Linie im möglichen Veralten von Institutionen oder in der Wiederentdeckung des natürlichen Lernens, sondern in erster Linie – wie eigentlich bekannt – in den immer schnelleren Umwälzungen von Produktion und Information. Diese Veränderungen sind einerseits angewiesen auf Intelligenz und Vielseitigkeit der Mitarbeiter (und auf die der Konsumenten), scheinen andererseits den Menschen und ihrer Anpassungsfähigkeit immer mehr davonzueilen. Mit voller Wucht treffen diese Veränderungen zunächst also die, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies wollen.

Dr. Erhard Schlutz ist Professor für Erwachsenenbildung an der Universität Bremen.

Zweifellos besteht die Gefahr, daß solche Anforderungen und der sie begleitende Wandel unsere herkömmlichen Wissenskapazitäten und Lernpotentiale übersteigen werden. Variablere Lernformen werden nötig sein, um allein der erwartbaren Ermüdung durch das lebenslange Lernen zu begegnen, aber auch orts- und zeitunabhängigere Lerngelegenheiten, anwendungs- und realitätsnahe Simulationen. Wo sich die Ziele ständig bewegen, wird die Selbstjustierung, die Eigennavigation entscheidend, vor allem die Erhöhung der Lernfähigkeit selbst. Dazu gehört übrigens auch die Fähigkeit, sich zu unterrichten und unterrichten zu lassen (!), und wahrscheinlich auch die, Bisheriges vergessen zu können. Und sicher wird dabei die Fähigkeit der Person verlangt, ob all dieser Flexibilisierung nicht auseinanderzufliegen, sondern zusammenhalten zu können: das biographische Ich, Bezugsgruppe und Umwelt, die Gedanken und Gefühle.

Fiktionale Räume

Es leuchtet unmittelbar ein, daß solche Aufgaben nicht von einer einzigen Organisation bewältigt oder an diese delegiert werden können. Am ehesten scheint man im Moment von den Medien wesentliche Abhilfe zu erwarten, zumindest was Individualisierung und Vielseitigkeit des Lernens anlangt. Die Beobachtung vieler neuerer Angebote und Lernprojekte im Zuge der Juryarbeit für den Preis des DIE für Innovationen in der Erwachsenenbildung hat mir eher gezeigt, wie konventionell (noch) viele mediale Lernprogramme erscheinen und wie innovativ oft anscheinend konventionelle Bildungsmaßnahmen. Zunächst zu den Medien.

Vorteile (neuer) Medien sind zweifellos die individuelle, weitgehend orts- und zeitunabhängige Form des Durcharbeitens und Wiederholens, der Spaß, den das Spielen und die Buntheit des Angebots macht, die Simulation sonst oft schwer zugänglicher Realität usw. Ohne Zweifel kann dadurch herkömmlicher Unterricht entlastet werden.

Individualisierung meint hier allerdings – wie so oft – Vereinzelung und Selbermachen, seltener jedoch ein besonderes Eingehen auf persönliche Lernbedarfe; denn jede besondere Bedarfsgruppe erhöht den Kostenaufwand enorm. Die „Interaktivität“ bleibt online auch bei den phantasievolleren Programmen allerdings beschränkt, so daß Übungen und Lösungen letztlich auf geschlossene Vorgaben zulaufen müssen, auf ein Abfragen des Richtigen also. Und im Netz scheint selbst der viel gepriesene Chat schwerfällig für den anspruchsvollen Dialog, ist der Tutor keineswegs immer zu erreichen und wird die Kommunikation wohl erst interessant, wenn sie ähnlich wie Videokonferenzen ablaufen kann, womit es aber auch um die Zeitunabhängigkeit getan wäre.

Sicher müssen Nachteile in Kauf genommen werden, wenn die genannten übrigen Vorteile gewichtiger erscheinen; auch werden wir mit spannenden Weiterentwicklungen rechnen können. Aber wir sollten nicht den Medien gestatten, was wir dem konventionellen Lehren nicht vergeben würden: die autoritäre Geste, das Verbergen der Machart und die Vernachlässigung der Aufgabe, Lernfähigkeit selbst weiterzuentwickeln.

Wir sollten nicht den Medien gestatten, was wir dem konventionellen Lehren nicht vergeben würden: die autoritäre Geste, das Verbergen der Machart und die Vernachlässigung der Aufgabe, Lernfähigkeit selbst weiterzuentwickeln.

Besonders auffällig in diesem „Versuchsstadium“ ist die oft geringe Stimmigkeit der Ziel-Mittel-Relation. Kommunikation wird „vermittelt“ ohne Kommunikationspartner, Team-Arbeit ohne Team, Verhaltens- und Einstellungsänderung durch gesteuerte Antwort-Vorgaben usw. Solche Inkongruenzen treten wohl in der Lernmedien-Produktion bisher noch besonders auf, weil einerseits die Leistungsfähigkeit von Medien und Programmtypen noch nicht genügend durchgeprobt ist und weil andererseits das Medium als einziger Träger des angezielten Lernkomplexes fungieren soll. Gerade diese relative Geschlossenheit der meisten Medienangebote macht ihre bisherige Begrenzung aus. Eine Öffnung setzte voraus, daß Medien nicht als totale Lernarrangements konzipiert werden, sondern als Glied eines (gedachten) Lernverbundes.

Bauberatung

Von künftigen Lernangeboten werden nämlich vermehrte Anstrengungen besonders hinsichtlich zweier Dimensionen verlangt: der Vermittlung von Lernfähigkeit selbst und der größeren Vernetzung (Arbeitsteiligkeit, Interdependenz usw.) von Lernmöglichkeiten und Lernorten. Deshalb die Bedeutung von Metakommunikation und von Schnittstellen bei allen Lernangeboten.

Lernfähigkeit als die zentrale Schlüsselqualifikation kann nicht an sich vermittelt und gelernt werden, sondern nur bei der Bewältigung konkreter, inhaltlich bestimmter Lernaufgaben. Ihr wird dabei zugearbeitet, wenn – als zweiter roter Faden – geforderte methodische Kompetenzen, Lernalternativen und individuelle Zugriffe thematisiert werden.

Im Projekt Lernberatung (Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund), das soeben den Preis für Innovationen in der Erwachsenenbildung erhalten hat, ist die Steigerung der Lernfähigkeit explizites Ziel und zugleich Voraussetzung und Motor einer Steuerung der Bildungsmaßnahme durch die Teilnehmerinnen. Ausgehend von der Erkenntnis, daß Erwachsene nicht selbstverständlich über ausreichende Fähigkeiten zur Selbststeuerung verfügen, weil sie z.B. gar nicht wissen, wie sie lernen (können), wird der Entwicklung dieser Fähigkeit eine eigene Aufmerksamkeitsspur in den Umschulungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen eröffnet. Dazu werden einfache, konventionell erscheinende Medien benutzt: das regelmäßige Führen eines Lerntagebuchs; Lernkonferenzen, auf denen Lernende ihre individuellen Schwierigkeiten austauschen und gemeinsam in Maßnahmekonsequenzen umsetzen; ein Lernquellenpool zur individuellen Ergänzung des Unterrichts u.a. Diese Medien erhöhen die Reflexivität des Lernens und damit die Fähigkeit zum Selberlernen.

Zeigt dieses Projekt, was auch in herkömmlichen Maßnahmen (bei solchen Lernarrangements und bei entsprechenden Lehrkräften) möglich ist, so macht das nächste, ebenfalls prämierte Beispiel größere Umbauten (der Lernarchitektur?) nötig.

Umbauten

Im Projekt „Offenes Lernen“ der Hamburger Stiftung für berufliche Bildung, einer Einrichtung zur gewerblichen Ausbildung und Umschulung, u.a. für Problemgruppen des Arbeitsmarktes, bestand das Ausgangsproblem darin, wie man mit weniger Geld höhere Qualität, hier vor allem individualisiertere Berufsbildungsangebote, erzielen kann. Dazu wurde das Lehren in geschlossenen Maßnahmegruppen abgeschafft. Mit den Lernenden werden individuelle Lerngänge vereinbart, die mit Hilfe von Selbstlernmaterialien, Medien, Gruppenarbeit und vor allem von Beratung abgesichert werden. Vermittelt werden neben den Fachqualifikationen fachübergreifende Schlüsselqualifikationen, indem z.B. der Bau einer Sanitäreinrichtung in einen vollständig abzuwickelnden Kundenauftrag eingebettet wird. Die Individualisierung des Lernens macht es möglich, für mehrere Berufsbilder nebeneinander zu qualifizieren, so daß am Markt zur selben Zeit unterschiedliche Qualifikationsprofile angeboten werden, was die Vermittlungschancen erhöht.

Selbständigkeit wird nicht nur formal gefordert, sondern beispielsweise auch in Gruppenarbeit gebraucht: In der Werkstatt soll jeder sich auf einen Teil der Aufgabe vorbereiten und die anderen darüber unterrichten. Dies scheint mir ein weiterer wichtiger Aspekt auf dem Weg zu mehr Lernfähigkeit. Denn besteht Lernfähigkeit nicht im Kern darin, (sich selbst) etwas lehren zu können? Lehrkräfte und Ausbilder werden nun zur Lerndiagnose und -beratung und zur Realisierung von Selbstlernmaterialien und Medien benötigt. Diese Ausarbeitung von Lernmodulen hat unerwartet viel Aufwand gemacht, weil man sich kaum auf gute vorfabrizierte Medien stützen konnte. Die Gesamtorganisation hat sich in teilautonome Teams gegliedert, die ihre Aufgaben gleichsam im Kreis um die Bewegung der Lernenden herum wahrnehmen.

Lernarrangements: Innovation von Lehrfunktionen

Wortwörtlich wird hier, wie auch im Projekt Lernberatung, bisherige „Teilnehmerorientierung“ durch eine „Zentrierung der Lernenden“ ersetzt. In beiden Projekten folgt die Entwicklung von Medien den didaktischen Problemlösungsstrategien, nicht umgekehrt: Schnittstellen zwischen Medien, Selbsttätigkeit und pädagogischen Rollen sind eindeutig markiert. Das gesamte Lernarrangement zielt auf größere Eigenaktivität, Lernkompetenz, aber auch Auseinandersetzungs- und Teamfähigkeit.

Es findet eine Verschiebung von bisherigen Lehrfunktionen statt, aber auch eine Entfaltung von bislang latenten oder ungenutzten, die sich als Verräumlichung darstellt (insofern scheinen Raummetaphern nicht unangemessen). Vereinbarungen spielen eine große Rolle, sie beziehen Selbständigkeit und Fremdorganisation aufeinander, machen Anschlußstellen paßgenauer. Sie halten das Lernarrangement nicht nur formal zusammen, sondern sind Bestandteil einer miteinander geteilten Auffassung vom Lehr-Lern-Handeln, eines Stils, den man auch als „Lernkultur“ bezeichnen könnte.

Im Resümee kann es nicht einfach darum gehen, solche und andere realisierbare Projekte nachzuahmen, sondern Lust zu bekommen, die eigenen Möglichkeiten voranzutreiben. Jede Einrichtung und jede Lehrkraft wird etwas andere Ziele und Kompetenzen haben, vor allem aber auch andere Teilnehmer, bei denen es auszuloten gilt, in welchen Zusammenhängen sie die pädagogische Dienstleistung verwenden und ob die Schnittstellen hinreichend kompatibel erscheinen. Auch muß nicht jede Einrichtung alles selbst machen, kann ihrer Grenzen durch Kooperation überschreiten, denn „Lernarchitekturen“ sind immaterielle Gebäude, und ihre Nutzer sind vielleicht sogar die eigentlichen Architekten.

Arbeitsteilung gilt besonders für die aufwendige Arbeit mit Medien, der sich alle Pädagogen stellen sollten, die Bildung nicht technischen Prioritäten überlassen wollen.

Beratung ist ein weiteres gewichtiges Arbeitsfeld, teilweise noch wenig erschlossen wegen der Bindung von Förderungen an Unterrichtsstunden. Beratung in unterschiedlicher Dichte und Reichweite: von der umfassenden Begleitung und Navigation einzelner durch Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten über die Verbesserung der Weiterbildungsberatung bis hin zur mikrodidaktischen Lernberatung, ein schwieriges Gebiet, weil sich die Diagnose nicht einfach aus der Instruktionskompetenz erschließt.

Die Funktionen des Lehrens ändern sich und auch die Aufgaben von Lehrkräften. Eines ist aber sicher: Eine Entpersonalisierung und Entpersönlichung würde Bildungseinrichtungen um einen Gutteil ihrer Attraktivität bringen, wie sich an Teilnehmerbefragungen belegen läßt. Denn eine Lehrende ist keineswegs nur mögliche Dozentin, Moderatorin, Methoden- und Medienkennerin, Lernberaterin, sondern auch Verkörperung einer bestimmten Gegenstandswelt und Gastgeberin und als solche stilbildend für eine (Lern-)Kultur.

„Wir als Lehrende verstehen uns als Manager dieser offenen Lernsituation, dabei befinden wir uns selbst in einer unsicheren Position, in der wir uns gegenseitig beobachten, mitteilen und stärken“ (Gudrun Lenz in: Erhard Schlutz (Hrsg.): Lernkulturen. Innovationen, Preise, Perspektiven. Frankfurt/M.: DIE, erscheint demnächst).

Abstract:
The author describes concepts and trends in adult education and learning focussing on the changing role of teachers. While traditional distinctions between formal and informal learning processes and situations are melting away, there is a need for variable tools for learning independent of time and space and for a new awareness of the development of learning capability. Examples for a new learning culture are projects awarded by the „Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung 1999“, the DIE's award for innovation in adult education.