Prof. Dr. Hermann J. Forneck

Konzept Selbstlernen

Das Lernen zu lernen gilt als die entscheidende Schlüsselqualifikation. Häufig wird diese Kompetenz jedoch als existent vorausgesetzt und übersehen, dass sie erst entwickelt werden muss. Der folgende Beitrag und der zugehörige Erfahrungsbericht beleuchten den Weiterbildungsstudiengang Qineb der Justus-Liebig-Universität Gießen, der versucht, diese didaktische Leerstelle zu füllen.

Was nun seit doch geraumer Zeit in einschlägigen Publikationen erfreut, ist die Verheißung der neuen, dezentralen, systemisch gesteuerten, individualisierten, selbst-gesteuerten Weiterbildungskultur, die auf den Abgesang der alten Vermittlungskultur folge und die in immer wieder neuen Varianten exklusiv angeboten wird.

Die unzähligen Artikel sind typisch für ein Genre, das davon lebt, immer wieder neue Konzepte auf den Markt zu werfen. Der Kampf um die beste, weil Aufmerksamkeit erheischende Performanz, die der Weiterbildungsmarkt zu erfordern scheint, hat längst auf die Konzepte selbst zurückgeschlagen. Fragen des didaktischen Designs von Selbstlernarchitekturen und der Gestaltung von selbstgesteuerten Lernprozessen werden überwiegend im Zusammenhang mit den neuen medialen Optionen unkritisch optimistisch behandelt.

Doch Begriffe wie E-Learning, computer- oder webbasiertes Training, virtuelle Lehre oder Online-Lernzentren mutieren lediglich zu Leerformeln, wenn darin schlicht bestehende didaktisch-methodische Paradigmen auf neuen Lernplattformen angewendet werden. Die Aushöhlung der Substanz, die mit der Lobpreisung dieser Begrifflichkeiten einhergeht, ist inzwischen nicht mehr zu übersehen und die Ernüchterung, die sich einstellt, hat nun auch die Anbieter selbst erreicht.

Über weite Strecken ist der fachliche Diskurs der Illusion der eigenen Begrifflichkeit erlegen und hat Selbststeuerung nicht als Zielkategorie, sondern als unmittelbar empirisch umsetzbare Kategorie verstanden. Auf dem Weiterbildungsmarkt dominieren Chiffren, Worthülsen und vollmundige Versprechungen, die in Kombination mit dem Verheißungsmedium lnformationstechnologie eine zweifelhafte Wirkung entfalten: Vielfach hat man den Eindruck, die Propagierung neuer Ideen sei schon deren Realisierung. Doch dazwischen klafft eine immense Lücke.

Netzbasiertes Lernen

Die Entwicklung netzbasierter Lernumgebungen wird am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung an der Justus-Liebig-Universität nie vom technischen Medium, sondern immer zunächst von der Interessenstruktur der Teilnehmenden her konzipiert. Wir analysieren Situationen, identifizieren Weiterbildungsnotwendigkeiten und kooperative Lernpotenziale, konzipieren anspruchsvolle Lernsituationen und Lernberatungsmöglichkeiten.

Am Ende dieses Prozesses untersuchen wir, ob und wie mediale Angebote die Lernmöglichkeiten verbessern. Nur wenn sich mit ihrer Hilfe eine Intensivierung des Lernens erreichen lässt, werden neue Medien implementiert. Es entsteht so ein komplexes Zusammenspiel von alltäglichen (beruflichen) Interaktionen mit Weiterbildungssettings. Letztere 'docken' sich an der Struktur der beruflichen Tätigkeiten sozusagen an.

Selbststeuerung kommt nicht von selbst

Was bislang versäumt wurde, ist die Entwicklung eines anspruchsvollen Begriffs, des "selbstgesteuerten Lernens", der sich nicht darin erschöpft, Lernende über Lernthemen, Zeiten und Orte selbst entscheiden zu lassen. Die Reduktion von externer Steuerung führt nicht automatisch zu Selbststeuerung. Denn in einer sich durch Modernisierungsprozesse ständig verändernden Gesellschaft gilt die Entwicklung von Selbstlernfähigkeiten als die erst zu entwickelnde Kernkompetenz. Strategien selbst-gesteuerten Lernens können beim Klientel von Weiterbildung folglich gerade nicht vorausgesetzt werden. Das erklärte Ziel einer innovativen Erwachsenen- und Weiterbildung ist nicht die Abwesenheit professioneller Strukturierung und die Überantwortung des Lernprozesses in die individuelle Verfügung der Lernenden, sondern eine völlig veränderte Form der Strukturierung von individualisierten und selbstgesteuerten Lernprozessen.

Die Arbeit am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen zielt auf diese Lücke, auf die Entwicklung des methodischen Designs bei der Realisierung neuer Lernkulturen. Wir propagieren nicht das absolut Neue, sondern untersuchen, entwickeln und evaluieren Methoden und Strategien der Gestaltung von Selbstlernarchitekturen und der Steuerung von selbstgesteuerten Weiterbildungsprozessen jenseits des Herkömmlichen - aber auch jenseits der Verheißungen des Lernschlaraffenlandes.

Dozenten und Trainer benötigen heute über die Vermittlungsfunktion hinausgehende Fähigkeiten. Ein Professionalisierungsschub ist nötig.

Neue Lernkultur

Grundlage unserer erziehungswissenschaftlichen Forschungstätigkeit in dem Projekt Qineb (Qualifizierung durch eine innovative Erwachsenenbildung) ist die Erkenntnis, dass Modernisierungsimperative auch den Weiterbildungsmarkt verändern. Die Kursleiter-Teilnehmer-lnteraktion steht nicht mehr im Zentrum von Lernprozessen und die personale Vermittlung von Inhalten verlagert sich auf apersonale Steuerungsmedien. Die Vermittlung ist als vorherrschende Form des Wissenstransfers überholt.

So gehen wir in der am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung entwickelten "Didaktik des selbstsorgenden Lernens" nicht mehr davon aus, dass Lernen das Aufnehmen von Informationen ist, sondern verstehen unter Lernen vielmehr Prozesse, in denen Lernende aufgrund einer eigenen Motivation, etwas wissen zu wollen, sich mit Phänomenen, Ereignissen und Problemen auseinandersetzen und dabei ihre eigenen Denkstrukturen verändern, erweitern, vielleicht auch grundsätzlich in Frage stellen. Lernen heißt dann nicht mehr, einen Stoff aufzunehmen, sondern selbstständig und in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlich verteiltem Wissen neue Wissensstrukturen aufzubauen. Dieses Lernen ist immer zugleich Arbeit an der Verbesserung und Veränderung von eigenen Denk- und Lernstrategien. Das eigentliche technologische Problem und damit unsere didaktische Forschungs- und Entwicklungsarbeit beginnt aber erst hier. Wie kann dieser Anspruch methodisch umgesetzt werden?

Verfremdung setzt Lernanreiz

Wir arbeiten nicht an exotischen, sondern an für die Weiterbildung alltäglichen Inhalten auf besondere Weise. Mit Hilfe zum Beispiel einer Inszenierung, wie wir dieses methodische Element nennen, wird eine Situation erzeugt, die am ehesten mit der Brechtschen Verfremdung zu vergleichen ist. Lernende werden überrascht, neugierig, vielleicht auch ärgerlich - eine Inszenierung führt dazu, dass Lernende selbst wissen wollen, was los ist und was es mit einem Phänomen auf sich hat. Im Anschluss daran werden die Lernenden nun gerade nicht sich selbst überlassen. Die von uns in Selbstlernmaterialien gebahnten Lernwege sind hochstrukturiert, ohne jedoch Lernwege verbindlich vorzugeben. Die Lernenden erarbeiten allein oder in kleinen Gruppen Erklärungen für die Phänomene und experimentieren mit verschiedenen Materialien, um ihre Erklärungen zu überprüfen. All dies ist in eine methodisch komponierte Selbstlernarchitektur integriert. Das professionelle Weiterbildungspersonal wird dabei nicht überflüssig, im Gegenteil. Seine Aufgabe ist es einerseits, Lernmaterialien so zu arrangieren und zu strukturieren, dass ein eigenständiges Lernen überhaupt erst möglich wird. Komplexe Zusammenhänge, die mit solchen Inszenierungen veranschaulicht werden und aus denen sich eine Fülle von Fragestellungen ergeben, sind ohne eine lernarchitektonisch gestaltete Lernumgebung, auf die die Lernenden immer wiederzurückgreifen können, nicht lernend auflösbar.

Professionelle Weiterbildnerinnen und -bildner sollen unserer Auffassung nach Lernprozesse nicht nur mit Hilfe von Selbstlernmaterial strukturieren, sondern auch durch ein ganzes Set methodischer Praktiken, die wir entwickelt und deren Wirksamkeit wir evaluiert haben, Prozesse gestalten, um Lernaktivitäten zu erhöhen. Weiter sollen sie die Lernenden mit Lern- und Strategieberatung begleiten und Prozesse des Austauschs über die Lernergebnisse gestalten. Das geschieht aber nur dann effektiv, wenn in die Selbstlernmaterialien bereits konzeptionell diese den Prozess strukturierenden Prinzipien implementiert sind. Durch die intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten erschließen sich die Lernenden das Wissensgebiet nicht nur weitestgehend selbst, sondern lernen darüber hinaus, das so entstandene Wissen auf vergleichbare Problemstellungen zu übertragen. Durch die Entwicklung selbststrukturierender, eigenaktiver und metakognitiver Fähigkeiten sollen Lernende zu selbst-gesteuertem Lernen befähigt werden. Die Inhalte von individueller Weiterbildung sind wandelbar. Das zentrale Moment bleibt das Lernen des Lernens.

Qualifizierung durch Qineb

Dozenten und Trainer benötigen heute über die Vermittlungsfunktion hinausgehende Fähigkeiten und Qualifikationen. Erwachsenenbildung methodisch zu gestalten, bedeutet mehr als die Anwendung eines vor-strukturierten Methodenkanons. Die Rolle von Dozierenden erfordert einen Professionalisierungsschub und eine weitgehende Transformation der eigenen Praxis. Begriffe wie Moderator und/oder Coach geben das Anspruchsniveau der Profession nicht annähernd adäquat wieder. Diese Konzepte verbleiben auf einer vortheoretischen Ebene, wenn sie sich auf dienstleistende Tätigkeiten wie Leitung, Betreuung, Motivation und Organisation der Lernprozesse beschränken. Professionelles Handeln in der Erwachsenenbildung bemisst sich demgegenüber an methodischen, didaktischen und diagnostischen Kompetenzen. Ein so radikaler Wandel der Rolle der Dozierenden zu Lernberatern kann nur vollzogen werden, wenn ein fundiertes Wissen über zentrale Gestaltungselemente selbstgesteuerter Lernprozesse vorhanden ist.

Mit dem einjährigen, berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang bietet die Justus-Liebig-Universität Gießen eine der bundesweit innovativsten Fortbildungen zum selbstgesteuerten Lernen, zur Entwicklung von Lern- und Denkstrategien, und zum Lernen des Lernens an. Im Zentrum dieser Fortbildung für freiberufliche Trainer und Dozenten stehen zentrale Gestaltungselemente professionellen didaktischen Handelns, wie die Konzeption von Selbstlernarchitekturen, Inszenierungen und die Gestaltung komplexer Lernarrangements. Die fundierte Gestaltung selbstgesteuerter Lernprozesse erfordert darüber hinaus ein Verständnis für individuelle Lernberatung, metakognitive Praktiken sowie das Wissen um Lernberatungstechniken und Lerndiagnostik. Das Lernarrangement in Qineb ist so angelegt, dass es den Anforderungen an Weiterbildung entspricht und die Teilnehmer für eine

professionelle Planung, Gestaltung und Implementation selbstgesteuerter Lernprozesse qualifiziert.
Der Studiengang besteht aus Kursphasen, in denen die Kursleiter eigene Lernerfahrungen machen und dazwischen geschalteten internetbasierten Selbststudienphasen, in denen die gemeinsam geteilten Erfahrungen theoretisch aufgearbeitet und in Online-Foren diskutiert werden. Die netz-basierten Formen des Studiums ändern sich mit dem Prozess selbst und sind auf die jeweilige Präsenzstudienphase bezogen. Wir bieten nicht lediglich eine Plattform, sondern für jede Präsenzphase eine spezifische. Wir setzen multimediale und webbasierte Studienangebote so ein, dass sich Synergieeffekte zwischen Fernstudium und Präsenzstudium ergeben. Mit diesem spezifischen Setting werden die Inhalte der Ausbildung bereits in der Fortbildung strukturell verankert. Die Inhalte und die Formen der Aneignung treten nicht in einen Gegensatz.
Nur wenn es gelingt, die angestoßenen Herausforderungen anzunehmen, kann ein derart paradigmatischer Wandel in der Erwachsenenbildung vollzogen werden. Mit unseren Forschungsschwerpunkten wollen wir nicht nur einen Beitrag zur Professionalisierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung leisten, sondern darüber hinaus eine Qualifizierung für Trainer und Dozenten anbieten, die zur Institutionalisierung einer neuen Lernkultur führen wird.

Erfahrungsbericht eines Teilnehmers:
Den Blick auf das eigene Lernen langsam schärfen

Zwanzig Teilnehmer im Kreis sitzend, gespannt auf den Beginn der ersten Sitzung des einjährigen Weiterbildungsstudiengangs Qineb. "Was passiert, wenn ich das Streichholz anzünde?" Die Kursleitung hantiert mit dem Feuer, das Streichholz geht aus, wird erneut angezündet, dieses Mal in waagrechter Stellung. Schnell bilden sich verschiedene, sich widersprechende Meinungen unter den Teilnehmenden, spontane Begründungsansätze entstehen, Versatzstücke bekannten Wissens tauchen auf. Trotz meist wenig erbaulicher (Schul-)Erfahrungen in Naturwissenschaften können wir uns - angestoßen durch den Impuls dieser Inszenierung - in den gebildeten Arbeitsgruppen fast zwei Tage lang nicht mehr von dem Problem lösen, wollen Erklärungen herausbekommen und nähern uns in der Lernumgebung auf individuellem Wegen unterstützt durch Lernberatung den Lösungen an. Langsam schleift sich ein Blick auf das "Wie" meines eigenen Lernens ein, welche Methoden wende ich an, wann wechsle ich die Strategie, welche anderen Vorgehensweisen existieren?
Selbstgesteuertes Lernen ist in der heutigen Wissens- oder Informationsgesellschaft ("Lernen lernen") in aller Munde, die Wege zur Entstehung dieser vielbeschworenen Schlüsselkompetenz erscheinen jedoch als Black Box. Die methodisch-didaktische Einlösung steckt in den Kinderschuhen.

Wie man das eigene Lernen reflexiv einholen kann, wird nicht thematisiert. In Konsequenz dessen greifen Konzepte zur Lernberatung oder auch E-Learning-Tutorien häufig zu kurz. Argumentativ mit Hilfe der Selbstlernmaterialien, die in Online-Foren diskutiert wurden, schlüssig begründet, werden auf den Präsenztreffen Möglichkeiten vorgestellt, diesem Manko Abhilfe zu schaffen. Doch die möglichen methodischen Elemente einer Lernumgebung werden nicht über die Köpfe der Teilnehmer hinweg vorgestellt und die Umsetzung in die konkrete berufliche Praxis den Teilnehmerinnen und Teilnehmern überlassen. Stattdessen schlüpfen, wie im obigen Beispiel beschrieben, die Kursleiter und Trainer in die Rolle von Lernenden und erfahren die Wirksamkeit der Methoden an sich selbst. Unterstützt durch das Team der Kursleitung wurden schnell verschiedenste Anknüpfungspunkte - von Fremdsprachenzentren bis hin zu Wellness-Einheiten in Unternehmen - deutlich und mögliche Konzepte gemeinsam angedacht. Fazit: Eine überzeugende Weiterbildung, die das hochgesteckte Ziel, Konzeptionen vorzustellen, die selbstgesteuerte Lernprozesse anstoßen können, nicht nur propagierte, sondern tatkräftig eingelöst hat. Jürgen Mai

Autoren:

Hermann J. Forneck hat den Lehrstuhl für Erwachsenenbildung der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Ulla Klingovsky, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Justus-Liebig-Universität Gießen, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaften, Karl-Glöckner-Straße 21 B, 35394 Gießen, Telefon: 0641/9924195, Ulla.Klingovsky@erziehung.uni-giessen.de , www.eb-giessen.de

Aus: Forneck, H. (2002). Konzept Selbstlernen . *Management & Training – Magazin für Human Resources Development, 4/2002*, S. 28-31.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Dezember 2003

Hermann J. Forneck, Konzept Selbstlernen. Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/forneck02_01.pdf
Dokument aus dem Internetservice Texte online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp