

Ene, mene, muh und wie lernst du?

Warum beim Lernen nicht eine Methode für
alle Menschen passt

Vorerfahrungen, Kompetenzen und Neigungen führen dazu, dass jeder Mensch unterschiedlich lernt. Das gilt sowohl für die berufliche Aus- und Weiterbildung als auch für das Lernen in der Schule. Statt also von einer „homogenen Masse“ auszugehen, sollten die Lernenden individuell betrachtet werden. Dr. Rainer Behrend leitet einen Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geführten InnoVET-Projekts „SPERLE“ für Weiterbildung Hessen e. V. mit weiteren Projektpartnern wie dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. und dem Institut für Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Wir haben mit ihm darüber gesprochen, warum gerade beim Lernen nicht gilt: „Ein Modell passt allen.“

Herr Behrend, wofür steht das Kürzel SPERLE und was zeichnet das Konzept aus?

SPERLE steht für „Strukturwandel durch Personalisiertes Lernen“ und das Konzeptziel ist eine Anpassung der Lehrangebote an die persönlichen Bildungs- und Lernvoraussetzungen der Lernenden. Es geht dabei weniger um die Vermittlung von Wissen, sondern um die Entwicklung von Kompetenzen, was selbstverständlich auch Wissen voraussetzt. Das Erlernen einer Fremdsprache ist hierfür ein gutes Beispiel: Vokabeln und Grundkenntnisse der Grammatik sind dazu unerlässlich – die Sprachkompetenz wird aber erst in der praktischen Anwendung beim Sprechen und Schreiben erworben. Zudem gewinnt die Selbstorganisation des Lernens eine immer stärkere Bedeutung. Lernen wird zu einer persönlichen Sache. Da ist es auch eine Notwendigkeit, Bildung als lebenslangen Prozess in Eigenverantwortung zu begreifen.

Zugleich ändert sich dadurch aber auch die Rolle der Lehrkräfte. Dozentinnen und Dozenten und Ausbilderinnen und Ausbilder werden zunehmend zu Lernbegleitenden, die die Lernenden beim Prozess des selbstorganisierten Lernens unterstützen.

Welche Rolle kommt bei der Umsetzung dieses Ansatzes der Digitalisierung zu?

Eine ganz entscheidende. In der Pädagogik ist die Idee des personalisierten Lernens nicht neu – bereits die Idee der Montessori-Schulen oder reformpädagogische Konzepte der 1960er und 1970er Jahre beinhalten zahlreiche Aspekte davon. Aber erst der Einsatz digitaler Medien führt dazu, dass ein derartiges Konzept auch erfolgversprechend in der Praxis umgesetzt werden kann.

Wie unterscheidet sich das Lernen mit digitalen Medien von den bisherigen Methoden?

Hier müssen wir mit einem Missverständnis aufräumen. Es geht nicht um den Gegensatz zwischen „digital“ und „analog“. Heute und in Zukunft ist vor allem entscheidend, wie man diese beiden Welten sinnvoll miteinander verbindet. „Blended Learning“ oder „Flipped Classroom“ stehen beispielhaft hierfür. Digitale Medien können helfen, Kompetenzen zu erfassen, den Unterricht interessanter zu gestalten oder unterschiedliche Lerntypen zu erreichen, zum Beispiel durch den Einsatz von Lehrvideos und Podcasts. Und gerade in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung bietet der Einsatz von Virtual Reality und Serious Games gute Chancen, das Niveau der Lehrangebote zu erhöhen und gleichzeitig Kosten zu sparen – zumindest langfristig.

Derartige Lehr- und Qualifizierungsangebote erfordern digitale Kompetenzen. Besteht hier nicht ein Problem, dass vor allem ältere Menschen abgehängt werden?

Sicherlich sind im Durchschnitt jüngere Menschen digital affiner als ältere. Das heißt aber noch lange nicht, dass ihre Medienkompetenz tatsächlich höher ist. Die Fingerfertigkeit am Handy ist noch kein Indiz für digitale Kompetenz. Dazu gehört zum Beispiel auch die kritische Reflexion von Inhalten in sozialen

Medien und die inhaltliche Verarbeitung von Informationen. Da schneiden ältere Menschen häufig besser ab. Oft ist es auch wichtig, Hemmungen und Berührungsängste mit digitalen Medien abzubauen. Ich stelle es mir als sehr herausfordernd vor, Qualifizierungskonzepte etwa in der beruflichen Weiterbildung so zu entwickeln, dass sie längerfristig Bestand haben. Schließlich verändert sich der Arbeitsmarkt durch neue Technologien, die digitale Transformation und demografische Entwicklungen in einem rasanten Tempo ...

Bezüglich des rasanten Wandels der Arbeitswelt stimme ich Ihnen zu. Aber gerade dieser Wandel erfordert auch einen Strukturwandel in der Bildung durch stärker personalisierte Qualifizierungskonzepte als bisher. Die „Halbwertszeit des Wissens“ verkürzt sich immer mehr. Umso wichtiger wird daher die Entwicklung von Kompetenzen. Und genau da setzt das Konzept des personalisierten Lernens an.

Bedeutet dies, dass berufliche Ausbildung oder ein Hochschulabschluss zukünftig an Bedeutung verlieren wird?

Nein, keineswegs: Ein qualifizierter Abschluss ist zumindest in Deutschland nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für eine günstige berufliche Entwicklung und wird es auch auf absehbare Zeit bleiben. Dabei würde ich mir vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels allerdings wünschen, dass die duale Ausbildung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern wieder stärker nachgefragt wird. Und angesichts des rasanten Wandels der beruflichen Anforderungen wäre es auch wünschenswert, wenn zum Beispiel die starke Spezialisierung bei Bachelor-Studiengängen wieder reduziert würde. Der Wandel erfordert Anpassungsfähigkeit! Mit einem breiten und soliden Grundwissen, analytischen Fähigkeiten und der Bereitschaft, stetig dazuzulernen und seine eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, ist man bestens für diesen Veränderungsprozess gerüstet.

Herr Dr. Behrend, vielen Dank für diese spannenden Einblicke.



Dr. Rainer Behrend leitet das Projekt SPERLE – Strukturwandel durch Personalisiertes Lernen mit digitalen Medien. behrend@wb-hessen.de
Die Fragen stellte **Saskia Powell**. Sie ist Mitarbeiterin im Bereich „Kommunikation“ beim RKW Kompetenzzentrum. powell@rkw.de

