

→ IM BLICKPUNKT | LERNKULTUR

Lernen verändern – aber wie?

Leitlinien einer veränderten Lehr-Lernkultur

Der folgende Beitrag legt die Leitlinien einer veränderten Lehr-Lernkultur im Schulsystem offen. Diese sind auf individualisiertes Lernen ausgerichtet. Darauf aufbauend werden – vor dem Hintergrund der Implementierungserfahrungen an der Oskar von Miller-Schule in Kassel – die wichtigsten Umsetzungselemente sowie wichtige Gelingensbedingungen aufgezeigt. Im Fokus steht dabei ein verändertes Rollenverständnis der Schulleitung sowie der Lehrenden und Lernenden.



Wilfried Dülfer

Stellvertretender Schulleiter der
Oskar-von-Miller-Schule Kassel

junge Menschen für das Lernen zu motivieren bzw. zu begeistern. Insbesondere auch der Einsatz zeitadäquater Medien kann dabei eine tragende Rolle einnehmen.

mitfinanzieren würde, bleibt die Frage offen, wie es in der Zukunft hinsichtlich einer Verlässlichkeit in Bezug auf eine immer wieder zu erneuernde Hard- und Software in den Schulen steht. Wenn man also den »Digitalpakt« ernst nimmt, hat das weitreichende Konsequenzen für die Zukunft der Schulen und damit natürlich auch der Bildung.

Aus meiner Sicht steht aber fest, dass sich die Bildungsverantwortlichen und damit auch die Schulen diesen Herausforderungen werden stellen müssen, wenn wir mittelfristig weiterhin wirtschaftlich erfolgreich sein wollen.

»Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen: es muss anders werden, wenn es gut werden soll.« (Georg Christoph Lichtenberg, 1742–1799). Ob Georg Christoph Lichtenberg bereits im 18. Jahrhundert eine Vision davon hatte, wie unsere heutige Lehr- und Lernkultur in vielen Fällen aussieht, weiß ich nicht. Fest steht aber, dass seine Aussage gegenwärtig wahrscheinlich mehr denn je zutrifft.

» Wenn man diese Heterogenität nicht als Problem, sondern als Chance begreift, [...] hat man vielleicht eine reale Chance, junge Menschen für das Lernen zu motivieren bzw. zu begeistern.«

Als Basis für den Einsatz »neuer Medien« im Unterricht, ist aber eine veränderte Strategie des Lehrens- und Lernens der Ausgangspunkt für alle Veränderungen. In dieser Lernkultur steht der Lernende als Mensch im Mittelpunkt und der Unterricht bzw. die Lernaufgaben werden an seinen individuellen Bedürfnissen ausgerichtet. Hierbei können die neuen Medien eine bedeutende Rolle einnehmen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Lehrerinnen und Lehrer im Umgang mit Hard- und Software gut fortgebildet sind und die Infrastruktur in den Schulen verlässlich zur Verfügung steht. Außerdem ist zu gewährleisten, dass eine funktionierende und nicht von Lehrenden sondern von Profis betreute Infrastruktur verlässlich zur Verfügung steht. Dies hat logischerweise große Konsequenzen für die Schulträger und die jeweiligen Kultusministerien der Länder. Selbst, wenn der Bund, mit einer 5 Milliarden Euro Finanzhilfe den Anschlag

Unser Anspruch: Lernen muss erfolgreich sein!

Das Lernen muss so angelegt werden, dass es für die Lernenden erfolgreich ist. Erfolgreiches Lernen ist die Basis und die Motivation für eine notwendige Haltung des lebenslangen Lernens. Neugier, Lust und Erfolg beim Lernen bilden somit die Eckpfeiler für dieses pädagogische Konzept. Der Lernprofi in einer solchen Konstellation ist der Lernende, der durch die Lernbegleiter (Lehrerinnen und Lehrer) auf seinen persönlichen Lernwegen gestärkt und zum Erfolg geführt wird.

In dieser Lernkultur steht der Lernende als Mensch im Mittelpunkt und der Unterricht bzw. die Lernaufgaben werden an seinen individuellen Bedürfnissen ausgerichtet.

Die von den Lernenden zu erarbeitenden Aufgabenprofile müssen des-

Basiswissen – zur gegenwärtigen Situation: Heterogenität als Chance begreifen

Große Veränderungen prägen unser heutiges Leben, und das Tempo dieser Veränderungen nimmt deutlich zu. Ein statisches Schul- und Ausbildungssystem passt nicht mehr in diese dynamische Welt. Die Rahmenbedingungen in den Schulen haben sich gravierend verändert. So treffen wir heute auf eine Jugend, die z.B. hinsichtlich der Sozialisierungshintergründe durch extrem heterogene Lernausgangslagen gekennzeichnet ist.

Wenn man diese Heterogenität nicht als Problem, sondern als Chance begreift, um mit veränderten Strategien das Lernen neu zu gestalten, hat man vielleicht eine reale Chance,

IM BLICKPUNKT | LERNKULTUR

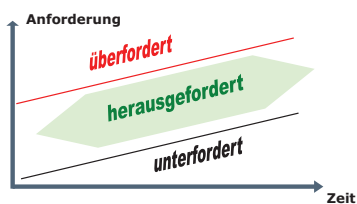


Abb. 1: Lernen muss erfolgreich sein.



Abb. 2: Weiterbildung zum Lerncoach.

halb so ausgerichtet sein, dass die Lernenden weder über- noch unterfordert werden, um den Spannungsbogen des Lernens aufrecht zu erhalten. Das Entdecken von neuem Wissen und der Erfolg beim Lernen sollen Freude bereiten, weitere Neugier wecken und das Selbstvertrauen stärken. Um einer stärkeren Individualisierung des Lernens gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass die Lehrerteams in den Schulen über eine Vielzahl an Lernaufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden verfügen. Eine solche Aufgabensammlung kann nur in echter Teamarbeit erstellt und ständig weiterentwickelt werden. Sie bildet eine Quelle auf dem Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur.

» Eine Weiterbildung zum Lerncoach scheint an dieser Stelle bei den meisten Lehrerinnen und Lehrern dringend erforderlich.«

Die Lehrenden spielen in diesem Konzept immer noch eine zentrale Rolle. Dabei steht aber nicht nur ihr Wissen im Vordergrund, sondern vor allen Dingen ihr Handeln und ihre Haltung zum Beruf und zu den Menschen, die sie in den

jeweiligen Lernprozessen begleiten. Eine Weiterbildung zum Lerncoach scheint an dieser Stelle bei den meisten Lehrerinnen und Lehrern dringend erforderlich. Leider bereiten viele Universitäten angehende Kolleginnen und Kollegen für diesen Prozess gar nicht oder nur unzureichend vor. Auch hier ist m.E. ein Umdenken unbedingt erforderlich.

Ein Schaubild (Abb. 3) soll noch einmal verdeutlichen, wie viel vom eigentlichen Lernprozess unter welchen Bedingungen ankommen kann.

Beispiel für eine mögliche Umsetzung

Diese neue Rolle der Lehrenden kommt einem Paradigmenwechsel gleich und kann zu einer dramatischen Veränderung in der (Aus-) Bildungskultur in der Schule führen. Auch darauf sind nach meiner Auffassung die meisten Schulen nicht vorbereitet.

In meiner eigenen Schule wurde dies daran deutlich, dass sich das Lehrerkollegium einer Schulform – moderiert durch die Schulleitung – auf »Pädagogische Leitlinien zur Entwicklung einer neuen Lehr- und Lernkultur« verständigte, die sehr konkrete Kriterien für die kompetenzorientierte individualisierte Lernprozessgestaltung enthalten.

Die Kolleginnen und Kollegen entschieden sich in sogenannten Themenwochen zu unterrichten, was bedeutet, dass das gesamte Lehrerteam in einer Woche am gleichen Thema arbeitet.

Dieser sehr intensive Teamprozess führt zunächst zu einer deutlichen Mehrarbeit aller beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Wöchentliche Konferenzen sind die Folge. In diesem Konferenzzeitraum wird von der Schulleitung sichergestellt, dass kein betroffener Kollege unterrichtlich eingesetzt ist. Die Schulleitung hat den Prozess durch eine größere Anzahl an Entlastungsstunden aus dem Schuldeputat unterstützt.

Echte Teamstrukturen sind erforderlich

Fundamental für die Umsetzung solcher Konzepte sind dabei echte Teamstrukturen. Eine gemeinsame Entwicklung von Lernaufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden unter der Einbeziehung von Praxiselementen sind dabei wichtige Entwicklungsbausteine für eine solche Veränderung.

Im Alleingang können solch gravierende Veränderungen nicht umgesetzt werden. Vielmehr müssen diese Veränderungen durch entsprechende Fortbildungen aller am Prozess beteiligten

So viel behält man durch

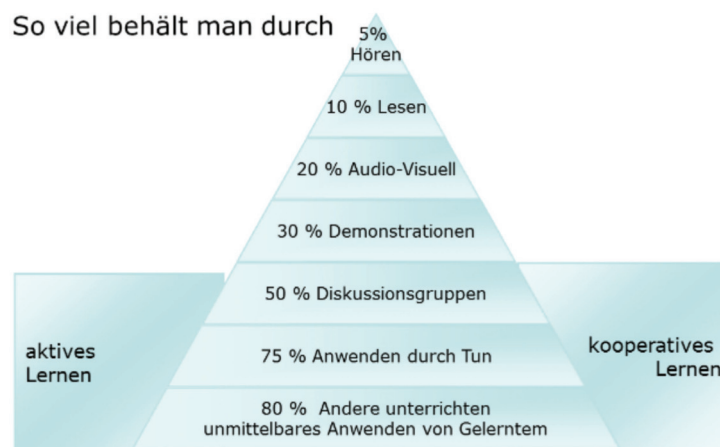


Abb. 3: Die Lernpyramide.

→ IM BLICKPUNKT | LERNKULTUR

In diesem Entwicklungsprozess wurden u.a. folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Wer übernimmt die Verantwortung für die jeweiligen Themenwochen eines Schuljahres und wo sind die zugehörigen Dokumente abgelegt?
- Wie werden die Eingangskompetenzen der Lernenden festgestellt?
- Wer entscheidet, in welcher Reihenfolge und bei welchem Grad ein Lernender einzelne Kompetenzen erwirbt?
- Wie wird eine Kompetenz nachgewiesen?
- Wie wird eine erworbene Kompetenz in einem Lernportfolio festgehalten?
- Welche Fortbildungen benötigt das Team, um den Prozess erfolgreich zu gestalten?



Abb. 4: Im Alleingang können Veränderungen nicht umgesetzt werden.

schaffen und unterstützen müssen. Erforderlich ist zusätzlich, dass solche Prozesse über ein Projektmanagement gesteuert werden.

Lebenslanges Lernen

In einem solchen Lernprozess versteht sich die Schule als eine Ge-



Abb. 5: Der Weg zum Ziel.



Abb. 6: Veränderte Zeitstrukturen sind erforderlich.

Kolleginnen und Kollegen aufgebaut und begleitet werden. Hinzu kommt, dass der oben beschriebene Prozess einer Rollenveränderung Zeit, Vertrauen und viel Geduld braucht. Hier sind besonders die Schulleitungen gefordert, die die Rahmenbedingungen für eine neue Lehr- und Lernkultur

meinschaft, die ein Haus des lebenslangen Lernens erschafft. In der dualen Berufsausbildung wird es zusätzlich notwendig sein, die Ausbilderinnen und Ausbilder der Betriebe mit den veränderten Lehr- und Lernkulturen vertraut zu machen, um Missverständnissen und Differenzen vorzubeugen.

Neben einer Rollenänderung wird es auch zu veränderten Zeitstrukturen des Unterrichts in den Schulen kommen müssen. Die häufig anzutreffende Zeittaktung durch den Stundenplan beispielsweise, ist genauso zu überdenken wie die Organisation der Unterrichtsfächer als solche.

» Häufig bleibt [...] zu wenig Zeit, Aufgaben vollständig zu erledigen bzw. zu lösen.«

Häufig bleibt in der heute vorrangig anzutreffenden Unterrichtsstruktur zu wenig Zeit, Aufgaben vollständig zu erledigen bzw. zu lösen. Dadurch werden Lernprozesse unterbrochen und die unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten der Lernenden bleiben unberücksichtigt. Die Folge ist Frustration und Demotivation auf Seiten der Lernenden. Ganzheitliche Aufgabenstellungen und eine übergreifende Unterrichtsorganisation können eine logische Folge solcher Veränderungen sein, in denen sich die Lernenden die Zeit für ihre Lernfortschritte selbst einteilen.

Projektbezogene Aufgabenstellung

Das Lösen von mehr projektbezogenen Aufgabenstellungen wird dabei im Sinne einer ganzheitlichen Bildung mehr in den Fokus rücken müssen, um den Schülerinnen und Schülern die Vernetzung unterschiedlicher Bildungselemente zu verdeutlichen. Das Schwierige an diesem Veränderungsprozess sind dabei nicht etwa die neuen Ideen, sondern ist die Notwendigkeit sich von den alten Verhaltensmustern zu lösen. Hier liegt eine gemeinsame Verantwortung aller am Lernprozess Beteiligten (Lernende, Lehrer, Eltern, Firmen etc.). Eine enge Zusammenarbeit der eben genannten Personen ist für einen effektiven Lernprozess unbedingt wünschenswert bzw. erforderlich.

» Das Schwierige [...] ist die Notwendigkeit sich von den alten Verhaltensmustern zu lösen.«

Das Lernen folgt nicht einer Beliebigkeit, vielmehr sind mit jedem Lernenden Zielvereinbarungen zu treffen,



e-Portfolio

Abb. 7: mahara ist ein e-Portfoliosystem.

wann welche Lernprodukte dem Lehrerteam zur Begutachtung vorzulegen sind. In Fachgesprächen mit den Lernenden wird der Lernerfolg gemeinsam mit den Lehrenden reflektiert. Einige Schulen – aktuell vorwiegend in den Niederlanden – bedienen sich hierbei dem sogenannten eduscrum-Verfahren, welches aus der Softwareentwicklung stammt und für schulische Anforderungen angepasst wurde. Das Verfahren verlangt ein sehr hohes Maß an Eigenverantwortung auf der Seite der Lernenden, führt diese dann aber auf den Weg einer extrem hohen Selbstständigkeit.

Die Lehrerteams sind dafür verantwortlich, dass sich die einzelnen projektbezogenen Aufgabenstellungen zu sinnvollen Projekten zusammenfügen. Sie stellen dafür bei der Schulleitung Projekt-Planungs-Anträge und bekommen bei positiver Entscheidung durch die Schulleitung einen genauen Projektauftrag, in dem – neben Ziel und Nutzen des Projekts – auch der finanzielle und personelle Aufwand festgelegt wird.

Portfolio

Ihre Lernprodukte veröffentlichen die Lernenden in ihrem persönlichen Portfolio. Dieses kann klassisch in Papierform oder elektronisch angelegt sein. Aktuell legen unsere Lernenden ihre guten Lernergebnisse auf dem e-Portfoliosystem mahara ab. Dabei wählen sie den Speicherort (meist in einem Cloud-System) selbst aus und sind auch für die Veröffentlichung ihrer Ergebnisse selbst verantwortlich. Alle Veröffentlichungen unterliegen dabei den creative commons Lizen-

sen (stateof.creativecommons.org/?lang=de). Die beurteilenden Lehrerinnen und Lehrer erhalten lediglich den Link mit der jeweiligen Freigabe, den sie zur Bewertung der Ergebnisse benötigen. Dies hat zusätzlich den Vorteil, dass die Lernenden ihre Lernergebnisse im Rahmen ihrer Weiterqualifikation uneingeschränkt nutzen können.

Rollenverständnis in einer neuen Lehr- und Lernkultur

Wie bereits oben erwähnt, werden sich alle am Lernprozess beteiligten Personen einem veränderten Rollenverständnis unterwerfen müssen. Folgende Merkmale sind dabei von zentraler Bedeutung:

Die Lernenden

- übernehmen Verantwortung für ihre eigenen Lernprozesse,
- bestimmen ihr Lerntempo und ihre Lernwege selbst,
- lernen aktiv, selbst und ständig und
- lernen in kollaborativen Arbeitsformen.

Die Lehrenden

- sind Fachexperten,
- geben Hilfe zur Selbsthilfe,
- bieten Inputs für das Plenum an,
- sind Lernbegleiter und ermöglichen eine positive Lernatmosphäre, individuelle Lernangebote, Anlässe zur Selbstreflexion, Teamarbeit.

Die Schulleitung

- delegiert Verantwortung in die jeweiligen Fraktale der Schule. Dadurch kann Verantwortung auf kleinere Einheiten übertragen werden. Ein Fraktal bildet in diesem Zusammenhang eine kleine Einheit des Kollegiums, das für seine Entscheidungen selbst Verantwortung übernimmt,
- beschreibt die angestrebten Aufgabenfelder der Schule,
- definiert den Handlungsrahmen für die Schulgemeinde,

- vereinbart Ziele,
- reflektiert Ergebnisse und
- ist Prozessbegleiter und Berater für das Kollegium in der Schule.

Qualitätsentwicklung durch Fokusevaluationen

Das Umstellen auf eine völlig neue Art der Lernprozessgestaltung, die am einzelnen Schüler ausgerichtet ist, ist selbst ein Lernprozess für die Lehrkräfte. Zum veränderten Rollen- und Selbstverständnis als lernende Experten gehört auch, dass im Rahmen des Qualitätsmanagements der Schule regelmäßig so genannte Fokusevaluationen durchgeführt werden, in denen bestimmte Aspekte der neuen Lernprozessgestaltung nach vorher vereinbarten Zielen und Fragestellungen untersucht werden. Im Mittelpunkt steht dabei wieder die Arbeit der Lehrerteams. Näheres über die Qualitätsentwicklung finden Sie unter www.q2e.ch/.

Wichtig für die Akzeptanz ist auch, dass Schulleitung und Lehrerkollegium sich auf einen »Kodex für Fokusevaluationen« verständigen, in dem unter anderem festgelegt ist, wer die Ergebnisse in welcher Form und zu welchem Zweck erhält.

Der Weg der Oskar-von-Miller-Schule Kassel

Viele Kolleginnen und Kollegen der Oskar-von-Miller-Schule in Kassel haben positive Erfahrungen mit den neuen Lehr- und Lernkulturen gemacht und arbeiten weiter zielstrebig an einer Verfeinerung des Systems.

Und es handelt sich dabei nicht um ein wissenschaftliches Konzept, sondern um eine Broschüre, die aus der Praxis für die Praxis geschrieben wurde. Schulen und Betriebe, die sich auf den Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur machen, müssen ihre eigenen Wege finden und die jeweils eigenen Prozesse möglichst vollständig durchlaufen, um erfolgreich sein zu können.

→ IM BLICKPUNKT | LERNKULTUR

Hinweis

Eine aus meiner Sicht ausgezeichnete Broschüre zu dem von der Schule entwickelten »Lernschritt Konzept« ist durch das Hessische Kultusministerium veröffentlicht worden (pb21.de/wp-content/uploads/2014/09/broschuere_lernschrittkonzept_2.pdf).

Bei diesem Konzept handelt es sich nicht etwa um Rezepte, sondern vielmehr um Ideen und Anregungen, die als ein gelungenes Beispiel hin zu den oben beschriebenen Veränderungsprozessen zu verstehen sind.



Abb. 8: Prozesse auf dem Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur.

Die Abbildung 8 gibt einen kleinen Einblick in die Prozesse, die die Oskar-von-Miller-Schule in Kassel gemacht hat, um sich auf den Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur zu begeben.

Den Ausgangspunkt aller Überlegungen bilden dabei die uns anvertrauten Lernenden. Ähnlich wie

beim Gießen eines kleinen Bäumchens müssen die Anstrengungen der Lehrenden darauf ausgerichtet sein, den Baum wachsen zu lassen und den Stamm zu stärken. Das Ziel von Bildung muss es sein, die Lernenden von der Abhängigkeit in die Unabhängigkeit zu bringen.

Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts

Die Schule

- verfügt über ein vom Kollegium getragenes Leitbild,
- hat ein Projektmanagement eingeführt und hält sich an die darin vorgegebenen Rahmenbedingungen,
- investiert in eine breit angelegte Coachingsausbildung für das Kollegium,
- unterstützt bedingungslos alle Kolleginnen und Kollegen, die sich auf den Weg in eine neue Lehr- und Lernkultur machen,
- stellt die erforderlichen Ressourcen bereit, um die Veränderung in eine neue Lehr- und Lernkultur zu unterstützen,
- baut ein Qualitätsmanagement auf und evaluiert fortwährend ihre eigenen Prozesse,
- dokumentiert alle o.g. Prozesse für das Kollegium und neue Kolleginnen und Kollegen der Schule,
- würdigt die Ergebnisse aller beteiligten Kolleginnen und Kollegen und gibt Feedback und
- gibt den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit ihre Erfolge zu feiern.

Fazit

Dieser Beitrag erhebt keinen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit, kann aber für Praktiker ein sehr guter Leitfaden sein. Das Motto der Arbeit an der Oskar von Miller-Schule könnte mit Johann Wolfgang von Goethe lauten:

»Wenn man die Menschen so behandelt, als seien sie, was sie sein sollten, dann hilft man ihnen, zu dem zu werden, dessen sie fähig sind.« ■

Literatur

Die Literatur erhalten Sie über die Redaktion: christina.giebel@wolterskluwer.com