



## Wandel von Lernen und Kultur

BERNHARD BONZ

### Lernkulturen im Wandel. Didaktische Konzepte für eine wissensbasierte Organisation

Günter Pätzold, Martin Lang  
Bertelsmann Verlag Bielefeld 1999, 299 Seiten, DM 29,80

Lernen in der Berufsbildung verändert sich ständig und offensichtlich: Nach den „Ideen und Bausteinen für ein lebendiges Lernen“, die 1998 unter dem Titel „*Wandel der Lernkulturen*“ erschienen<sup>1</sup>, folgten 1999 „didaktische Konzepte für eine wissensbasierte Organisation“ unter dem Titel „*Lernkulturen im Wandel*“. Aber auch der Kultur-Begriff hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert, denn Eduard Spranger – einer der Klassiker der Berufsbildungstheorie<sup>2</sup> – verstand „den Inbegriff gemeinsamer Werte, den eine Zeit auf Grund des Ererbten in gesellschaftlichem Zusammenarbeiten verwirklicht hat, als die objektive Kultur dieser Zeit und den Zusammenhang von ewigen Normen selbst, der das Werteschaffen leitet, als die Idee der Kultur“.<sup>3</sup>

„Neue Lernkultur“ wird von Pätzold/Lang „mit der Akzentuierung auch des organisationalen Lernens“ (S. 5) durch fünf Dimensionen beschrieben, die gleichzeitig Gegenstand der ersten fünf Kapitel sind:

- (a) Die ökonomische Dimension
- (b) Die kulturelle Dimension
- (c) Die arbeits- und lernorganisatorische Dimension
- (d) Die lerntheoretische Dimension
- (e) Die didaktisch-methodische Dimension

Zusätzlich werden als „zukunftsweisende Lernumgebungen“ vorgestellt

- (f) Multimediale und telekommunikative Lehr-/Lernarrangements

und es folgen – umfangmäßig fast die Hälfte des Buches – (g) Komplexe Lehr-/Lernarrangements.

Hinzu kommen umfangreiche Literatur-, Abbildungs- und Stichwortverzeichnisse.

In den ersten fünf Kapiteln, die der Begründung und Legitimation der neuen Lernkultur dienen, ordnen die Autoren eine Fülle von Befunden, Vorschlägen, Berichten, Praxisbeispielen usw. den genannten fünf Dimensionen zu. Unter Bezugnahme auf viele Quellen wird die Abkehr von der alten Auffassung vom Lernen begründet.

Die fünf Dimensionen der neuen Lernkultur überschneiden sich teilweise, denn „Lernen als Konstruktion und Aneignung“ – in erster Linie wohl eine lerntheoretische Frage – erscheint auch in der kulturellen Dimension. Die „kulturelle Dimension“ greift allerdings sehr kurz, wenn zu ihrer Kennzeichnung – als Zitat von *Arnold/Schübler* (vgl. Anmerkung 1) – Kultur als Gegensatz zur Natur gesehen wird (S. 33).

Zur Verdeutlichung dessen, was sich durch den Wandel – auch terminologisch – verändert hat: Bezüglich des „organisationalen Lernens“ beispielsweise wird in der lerntheoretischen Dimension auf drei „Lernebenen“ (Single-loop-Lernen, Double-loop-Lernen und Deutero-Lernen) unterschieden (S. 93 ff.). In der didaktisch-methodischen Dimension beschreiben die Autoren betriebliche Lernumgebungen aus instruktionsorientierter Sicht (S. 117) und aus konstruktivistischer Sicht (S. 118 ff.).

Als „Konzepte organisationalen Lernens“ erscheinen „Action Learning“, „die Ausbildung von Chaos-Piloten“ sowie „Learning-labs“ (S. 122 ff.).

Im 2. Teil des Buches, der sich vornehmlich der Methodik selbst zuwendet, wird zunächst „multimediales und telekommunikatives Lernen“ als neue Perspektive den Lesern näher gebracht (S. 127 ff.) und es werden Nutzungskonzepte sowie Beispiele multimedialer und telekommunikativer Lernformen beschrieben. Hinzu kommen Abschnitte über

- die bildungsökonomischen Aspekte von Multimedia,
- dem Multimediaeinsatz zwischen Problemlösungs- und Instruktionsorientierung,
- Medienkompetenz als Anforderung an Lehrende,
- Anforderungen an die Lernenden und
- Ursachen der fehlenden Anwendung von Multimedia und Telekommunikation.

Hervorzuheben ist die Übersicht „Nutzungskonzepte multimedialer und telekommunikativen Lernens“ (S. 129), die den Rahmen für die nachfolgend im Einzelnen beschriebenen Beispiele abgibt. Dabei erscheinen die bildungsökonomischen Aspekte sehr knapp; ausführlicher sind hingegen die Darlegung der institutionellen und personellen Hemmnisse als „Ursachen ... der fehlenden Implementation von Multimedia und Telekommunikation“ (S. 152).

Im umfangreichen letzten Kapitel wenden sich die Autoren der Beschreibung und Diskussion von „komplexen Lehr-/Lernarrangements“ (S. 157–276) zu, die sie mit Hinweisen auf die zukünftigen Anforderungen an berufliche Bildung (S. 157 f.) beginnen. Die komplexen Lehr-/Lernarrangements sind dann unterteilt in folgende Abschnitte:

- Konzepte zur Simulation betrieblicher Realität
- Kreativitätsfördernde Konzepte
- Konzepte zur Förderung von Selbstständigkeit
- Handlungsorientierte Konzepte zur Förderung unterrichtlichen Lernens.

Die Problematik und Schwierigkeit, diese komplexen Lehr-/Lernarrangements nach leitenden Kategorien konsequent zu systematisieren, ist dem Rezensenten als Verfasser eines Methodik-Lehrbuches<sup>4</sup> wohl bekannt. *Pätzold/Lang* entscheiden sich für eine Einteilung in vier Gruppen vor allem unter wichtigen Zielaspekten. Doch unter anderen Gesichtspunkten erscheint diese Rubrizierung problematisch: Die Projektmethode beispielsweise – als kreativitätsförderndes Konzept eingeteilt – hätte auch primär als handlungsorientiertes Konzept oder als Konzept zur Förderung der Selbstständigkeit dienen können.

In Auswertung der einschlägigen Literatur werden die verschiedenen Methoden referierend beschrieben und an Beispielen verdeutlicht. Zum großen Teil entstammen diese Methoden dem Umkreis der betrieblichen Berufsbildung – z. B. Juniorenfirmen, Qualitätszirkel, Leittextmethode, Lernstätten, Lerninseln. Da sie weiterhin vor allem an solchen Lernorten praktiziert werden, ist auch in diesem Teil des Buches der „organisationale“ Einfluss auf die neue Lernkultur unübersehbar. Dieser Aspekt wird dadurch unterstrichen, dass „die Einbettung eines Lernbüros in ein ... Modell-Unternehmen ... schließlich zur Gründung einer Übungsfirma“ führt (S. 165) und „eine Weiterentwicklung der Übungsfirmenarbeit ... die so genannte ‚reale Übungsfirma‘ oder auch ‚Juniorenfirma‘“ darstellt (S. 167). Dazu passt auch „das ‚Künzelsauer Modell‘ als Beispiel einer lernortübergreifenden Juniorenfirma“ (S. 173 ff.). Eine besondere Leistung ist somit, dass die Autoren die Verbindung von Methoden der betrieblichen Berufsbildung mit Methoden aus der Erwachsenenbildung – Zukunftswerkstatt – und mit schulischen Methoden – Lernaufgaben, Erkundung, Experimentalunterricht – herstellen. So lassen sie das Bild einer neuen Lernkultur im Sinne einer lernortübergreifenden Methodik oder als methodische Lernortkooperation entstehen.

Das Buch schließt mit dem Abschnitt „Beispiel für ein Demonstrationsexperiment im Chemieunterricht“ (S. 276). Es überlässt den Lesern, den Beitrag der handlungsorientierten Methoden und der komplexen Lehr-/Lernarrangements insgesamt für den Wandel in der Auffassung von Lehr-Lern-Prozessen zu resümieren. Nach der ausführlichen Beschreibung und Kommentierung multimedialer und telekommunikativer sowie komplexer Lehr-/Lernarrangements in den

Kapiteln der 2. Hälfte des Buches hätte man erwartet, dass deren Beitrag zu den fünf Dimensionen der neuen Lernkultur und speziell zum organisationalen Lernen abschließend und zusammenfassend herausgestellt wird.

Durch eine Positionierung und Bewertung der referierten Befunde im Hinblick auf die wissensbasierte Organisation hätte die Kontur der neuen Auffassung von Lernen und Lehren noch deutlicher werden können. Doch dessen ungeachtet bleiben für alle in der Berufsbildung Tätigen und für jene, die sich auf diese Handlungsfelder vorbereiten, viele Anregungen für die Verbesserung von Lehr-Lern-Prozessen und wertvolle Impulse für die Realisierung des neuen Lernens. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch die Zugriffsmöglichkeit über das ausführliche Sachwortverzeichnis.

Um auf den Anfang dieser Besprechung und den Wandel von Lernen und Kultur zurückzukommen: Für jene Alten, die in jungen Jahren noch den betagten *Spranger* erlebten und seine Auffassung von Kultur kennen lernten, erscheint die neue Lern-Kultur im Wesentlichen als eine veränderte Auffassung über die adäquate Anregung von Lernprozessen. Diese Veränderung wurde zwar bereits damals angebahnt – man denke an *Hugo Gaudig*, der bereits 1912 im Hinblick auf die Entwicklung des Individuums zur Persönlichkeit „die selbsttätige Arbeit des Schülers, ... eine *Handlung*“ forderte.<sup>5</sup> Die Reformpädagogik hatte aber damals keine maßgebliche Auswirkung auf die praktizierten Methoden in der Berufsbildung. Wie in dem vorliegenden Buch aufgezeigt, erfolgt jetzt endlich ein solcher Wandel in der allgemeinen Einschätzung dessen, was als Lernanregung theoretisch und praktisch angemessen ist. Deshalb ist es sehr verdienstvoll und zu begrüßen, dass *Pätzold/Lang* die Dimensionen der neuen Lernkultur und Vorschläge zu ihrer methodischen Umsetzung in der Praxis der Berufsbildung herausarbeiten.

Die „Idee der Kultur“ (*Spranger a. a. O.*) hat sich allerdings beim neuen Begriffsinhalt verflüchtigt. Der Wandel führte zu einer realistischen Einschätzung und Untersuchung von Lehr-Lern-Prozessen. Insofern dokumentiert das vorliegende Buch auch den Wandel des Kulturbegriffs oder der Kultur, indem es den Lehrenden in Schulen, Betrieben und anderen Institutionen der Berufsbildung an Stelle von geisteswissenschaftlichen Ideen viele Methoden als Muster für das Arrangement von Lernsituationen und somit konkrete Handlungsmöglichkeiten vorstellt und anbietet. ■

#### Anmerkungen

- 1 *Arnold, R.; Schübler, I.: Wandel der Lernkulturen – Ideen und Bausteine für ein lebendiges Lernen. Darmstadt: Wiss. Buchgesellschaft, 1998*
- 2 *Vgl. Pätzold, G.: Berufsbildungstheorie. In: Kaiser; F.-J.; Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1999, S. 108–110*
- 3 *Spranger, E.: Berufsbildung und Allgemeinbildung (1922). In: Spranger E.: Grundlegende Bildung, Berufsbildung, Allgemeinbildung. Heidelberg: Quelle & Meyer, 1965, S. 24–45, hier S. 24*
- 4 *Bonz, B.: Methoden der Berufsbildung – ein Lehrbuch. Stuttgart: Hirzel, 1999*
- 5 *Gaudig, H.: Die Arbeitsschule als Reformschule (1912). In: Gaudig: Die Schule der Selbsttätigkeit. 2. Aufl., Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 1969, S. 25–33, hier S. 33*