



pro-kompetenz

Institut für Projektbegleitung und Kompetenzentwicklung e.V.

Gerd Zimmer

**Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung
des Projekts Q²
Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität!**

Zimmer, G. (2012) Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Q2 – Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität!“. Rostock: Institut für Projektbegleitung und Kompetenzentwicklung – pro-kompetenz -

Abschlussbericht März 2012¹

**Institut für Projektbegleitung und Kompetenzentwicklung
-pro-kompetenz – e.V.
Im Winkel 53
18059 Rostock, Germany
(e-mail) info@pro-kompetenz.de**

[www. pro-kompetenz.de](http://www.pro-kompetenz.de)

¹ Zu Analyse- und Konzeptionsphase des Projekts Q2 wurden Berichte vorgelegt. Die Ergebnisse fließen in diesen Bericht verdichtet ein. Für die detaillierte Darstellung siehe E 210.2 und E 220.1.

Inhaltsverzeichnis

1 DAS KONZEPT DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG UND SEINE UMSETZUNG	4
1.1 Der Begleitungsauftrag	4
1.2 Spezielle Ziele und Umsetzung der Begleitung und Bewertung	4
1.3 Grundsätzliche inhaltliche Fragen für Analyse und Bewertung	5
1.4 Grundsätzliches Vorgehen hinsichtlich Begleitung und Bewertung	6
2 DAS VORHABEN AUS SICHT DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG	8
2.1 Pädagogisch-Didaktischer Ansatz des Projektes	8
2.2 Erprobung des didaktischen Konzepts – Reflexion des Ansatzes und des Bedingungsgefüges	9
2.2.1 Relevante Aspekte personeller Ausgangsbedingungen aufseiten der Lernenden	11
2.2.2 Aspekte personeller Ausgangsbedingungen aufseiten der Ausbilder, Lehrer und Lernbegleiter	16
2.2.3 Aspekte inhaltlicher Gestaltung des Lernnetzes	22
2.2.4 Aspekte methodischer Gestaltung des Lernnetzes	26
3 BEWERTUNG DES VORHABENS Q² AUS PÄDAGOGISCHER SICHT DER WISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG	28
3.1 Ist die erforderliche Motivation für die aktive Nutzung des Lernnetzes bei den Auszubildenden gegeben?	29
3.2 Ist der Ansatz zur Kompetenzentwicklung geeignet?	30
3.3 Können Lernmedien adäquat eingesetzt und genutzt werden und wird das zusätzliche Lernengagement anerkannt?	32
3.4 Als wie tragfähig hat sich der Ansatz des Lernnetzes 2.0 im Projekt Q2 erwiesen?	34
Verzeichnis der benutzten Literatur	37

1 Das Konzept der wissenschaftlichen Begleitung und seine Umsetzung

1.1 Der Begleitungsauftrag

Der Begleitungsauftrag wurde mit den Projektpartnern wie folgt vereinbart:

Pro-kompetenz beobachtet und analysiert die Projektumsetzung. Hieraus werden Bezüge zum Mantelantrag sowie zu den Teilprojekten der Partner hergestellt und Empfehlungen formuliert. Zu Entwicklungsschwerpunkten werden den Projektpartnern Handreichungen und Leitfäden zur Verfügung gestellt. Pro-kompetenz arbeitet aktiv in Arbeitsgruppen mit und nimmt an Beratungen teil. Die Intervention soll im Partnerkonsortium Lernen anregen und durch entsprechenden Input unterstützen. Hinsichtlich der Analyse, Konzipierung und Umsetzung des Vorhabens sind die gewählten Ansätze und Vorgehensweisen kontinuierlich in Bezug auf die Berücksichtigung wissenschaftlicher, insbesondere pädagogischer, lernpsychologischer und didaktisch-methodischer Ansätze zu hinterfragen bzw. diese entsprechend in die Diskussion und praktische Tätigkeit einzubringen.

Das Hinterfragen von Zielen, Vorgehensweisen und Ergebnissen ist der Kern dieses Begleitungsansatzes formativer Evaluierung.

Auf Grundlage der vereinbarten Aufgabenstellung sowie der zur Verfügung gestellten Ressourcen konzentrierte sich die Begleitung somit auf Intervention und Beratung bei der Erarbeitung von Vorgehensstrategien, Lernbausteinen, Erfassungstools und allgemeiner Umsetzungsfragen aus erwachsenenpädagogischer Sicht. Der formative Begleitungsansatz war somit auf das Verändern und Mitgestalten gerichtet.

1.2 Spezielle Ziele und Umsetzung der Begleitung und Bewertung

Die Begleitung diente

- dem wissenschaftlichen Input in jeder Phase der Projektentwicklung, der Hilfestellung beim Abheben von Erfahrungen und Ergebnissen sowie deren Interpretation, dem Beitrag zur Systematisierung der Ergebnisse des Forschungsprojekts.
- der Beobachtung und Kontrolle der Umsetzung des Programms gemeinsam mit der Projektleitung unter dem Gesichtspunkt der Anwendung und Einhaltung wissenschaftlicher Standards. Die Begleitung war somit zugleich ein Controllinginstrument für das Projektmanagement selbst. Dies ermöglichte es, Abweichungen von der Programmplanung sowie deren Gründe und Verbesserungspotenziale zu erkennen, um mit Anpassungen und Korrekturen reagieren zu können.

Aufgrund der Ressourcenplanung war vorgesehen, dass die Projektpartner notwendige Daten hinsichtlich Umsetzungsvoraussetzungen sowie –erfolg selbst erheben. Pro-kompetenz hat diese Prozesse durch Input bei der Erarbeitung der Erhebungsinstrumente sowie die Bewertung der Ergebnisse unterstützt.

Die Unterstützung bei der Bewertung zielte darauf ab,

- Effekte und Wirkungen der Umsetzung, Effektivität, und die Programmannahmen zu überprüfen und
- die Aufbereitung der Ergebnispräsentation hinsichtlich des Umsetzungserfolgs zu unterstützen.

Ursprünglich war im Arbeitsplan die primäre Intervention durch Bereitstellung von relativ allgemeinen Gestaltungshinweisen in Form von pädagogischen und didaktischen Handreichungen zur Begleitung der Umsetzungsstufen vorgesehen. Auf Grund des formativen Ansatzes und der sich hieraus ergebenden Nähe zu den Akteuren wurden sehr bald spezielle Interventions- und Beratungsfelder identifiziert, deren Verfolgung allen Akteuren weitaus nützlicher erschien. Das Begleitungskonzept wurde entsprechend dem Bedarf der Projektpartner angepasst.

Aus Umsetzungsfortschritt, Analysen und Ergebnissen ergab sich als sekundäre Intervention die entsprechende Rückkopplung verbunden mit Vorschlägen und Hinweisen aus pädagogischer Sicht. Hierzu wurden zeitnah zahlreiche Handreichungen für die Akteure erarbeitet und mit diesen diskutiert. Diese Hinweise wurden individuell oder in der Arbeitsgruppe reflektiert und flossen in die weitere Gestaltung ein.

1.3 Grundsätzliche inhaltliche Fragen für Analyse und Bewertung

Mit Blick auf die Rahmenbedingungen und Projektziele wurden in Bezug auf die Systemevaluation folgende grundlegende Fragestellungen/Bewertungskriterien formuliert und den Partnern zur Verfügung gestellt:

1. Ist die erforderliche Motivation für die aktive Nutzung des Lernnetzes bei den Auszubildenden gegeben? Wird praktisches Wissen tatsächlich von den Teilnehmern ausgetauscht?
2. Kann mit Hilfe der eingesetzten Szenarien zum kooperativen Lernen in Verbindung mit Web 2.0 Technologien und Präsenzlernen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz entwickelt werden?
3. Sind neben der notwendigen Motivation der Auszubildenden Fähigkeiten für die erfolgreiche Nutzung der Medien zum Wissensaustausch und zur Dokumentation von Lernergebnissen vorhanden bzw. können diese durch Intervention der Projektpartner entwickelt werden?

4. Sind die erforderlichen technischen Voraussetzungen für die Nutzung des Lernnetzes und zur Anwendung unterschiedlicher Technologien vorhanden?
5. Findet das Engagement der Auszubildenden Anerkennung durch Ausbildungsbetrieb und Berufsschule? Unterstützen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule die Initiative?
6. Entwickelt sich das Lernnetz letztlich zu einem Instrument, das aufgrund seiner Nützlichkeit auch weiterhin von Auszubildenden (und späteren Mitarbeitern) sowie den Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung und den Unternehmen selbst getragen und nachhaltig betrieben werden kann?
7. Stellt das Konzept einen nachnutzbaren innovativen Ansatz zum Lernen im Prozess der Arbeit und der beruflichen Aus- und Weiterbildung dar und ist es auf andere Bereiche übertragbar?

Indikatoren zur Systemevaluation wurden in den Selbsteinschätzungen beider Seiten des pädagogischen Prozesses (Lernbegleiter und Lernende) verankert. Sie wurden aus den o.g. Fragestellungen abgeleitet, entsprechend konkretisiert und mit allen Akteuren für den Einsatz abgestimmt.

1.4 Grundsätzliches Vorgehen hinsichtlich Begleitung und Bewertung

Hauptziel und Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation war die begründete kritische Reflexion des Projektverlaufs zu dessen Optimierung und Qualitätssicherung aus wissenschaftlicher Perspektive sowie langjähriger eigener Erfahrungen in der Gestaltung von Lernprozessen. Die Reflexionsergebnisse der formativen Evaluation flossen direkt und zeitnah in den weiteren Prozessverlauf ein.

Prozess- und Produktevaluation erfolgten hierbei in dem Sinne, dass laufende Prozesse, von den Projektpartnern entwickelte Werkzeuge und initiierte Maßnahmen sowie vorläufige Ergebnisse kontinuierlich an wissenschaftlichen Standards gemessen und hinterfragt wurden. Diese waren aufgrund nicht kongruenter wissenschaftlicher Meinungen zu Einzelfragen und der Dynamik der wissenschaftlichen Auseinandersetzung, vor allem mit Blick auf den Einsatz digitaler Medien in Lernprozessen, nicht immer eindeutig.

Somit war die Intervention ein laufender Prozess, der sich an den Meilensteinen und dem jeweils identifizierten Handlungsbedarf des Projekts orientierte - beispielsweise an Grundsätzen der Gestaltung von Befragungen, Anforderungen an den pädagogischen Prozess und Lernsituationen auf Grundlage entsprechender relativer Standards.

Die direkte Rückkopplung wurde durch Handreichungen ergänzt, um ein Thema grundsätzlich und umfassender darzustellen und entsprechenden Input für gemeinsame Lernanlässe zu geben. Die hierzu im Arbeitsplan der

wissenschaftlichen Begleitung getroffenen Festlegungen wurden bei Bedarf durch weitere spezifische Instrumente ergänzt. Aus den konkreten Anforderungen ergab sich die Notwendigkeit der Anpassung. Es wurden weit mehr Dokumente in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellt, als ursprünglich geplant war.

Die prozessbegleitende Evaluation wirkte so auch im Sinne der Initiierung von Selbstlern- und Selbststeuerungsprozessen zur optimalen Projektumsetzung der beteiligten Projektpartner.

Hinsichtlich des grundsätzlichen Vorgehens wissenschaftlicher Begleitung wird festgestellt, dass sie im Diskurs zur Zielklärung, vor allem aber aufgrund der sich im Prozess der Umsetzung ergebenden Herausforderungen zur Zielkonkretisierung als auch zu der hierauf beruhenden Umsetzungsgestaltung beitrug.

Dies geschah insbesondere durch:

- Teilnahme an Beratungen der Steuerungs- und Arbeitsgruppen
- Unterstützung der Projektleitung
- Einbringen theoretischen Inputs sowie praktischer Erfahrungen
- Bewertung theoretischer Grundlagen
- Hilfestellung beim Herunterbrechen und zugleich Wahrung theoretischer Ansätze
- Überleitung in praktikables Vorgehen mit Blick auf die Umsetzungsbedingungen
- Unterstützung bei der Erarbeitung, Einsatz und Auswertung von Erfolgsindikatoren.

Die Produktevaluation bezog sich auf:

- die Gestaltung der Lernszenarien
- Erfolg des gewählten Lernansatzes (ohne kontextgebundene Wirkungsevaluation von Einzelmaßnahmen).

Hinsichtlich der übergreifenden Aufgabe der Systemevaluation war die Ergebnisfindung und –interpretation hinsichtlich der Frage zu unterstützen, ob der gewählte innovative Lernansatz des Projekts den Lern- und Bildungszielen gerecht wird, ob unter den gewählten Bedingungen der Prozessgestaltung Kompetenzentwicklung positiv beeinflusst werden kann, und ob diese Bedingungen wiederholbar, praxistauglich und modellierbar/übertragbar sind.

2 Das Vorhaben aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung

2.1 Pädagogisch-Didaktischer Ansatz des Projektes

Das Projekt „Q2 Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität! – Für eine starke Servicekompetenz im Tourismusbereich“ war ein Verbundprojekt der Partner Landesinitiative Neue Kommunikationswege LiNK MV e.V., des AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock sowie des BilSE-Instituts für Bildung und Forschung. Das Projekt wurde im Rahmen des BMBF Programms von April 2009 bis Mai 2012 gefördert.

Kundenorientierte Handlungs- und Verhaltensdispositionen (konstruktive, angemessene Gesprächsführung, Eingehen auf Kundenwünsche, Fähigkeit zur Konflikt- und Problemlösung, Freundlichkeit, positive Ausstrahlung u.a.), sind Ziele für die persönliche und fachliche Entwicklung während der Erstausbildung. In der Erstausbildung bleibt vor allem aufgrund curricularer Zwänge nur sehr wenig Raum für Themen wie Kundenorientierung, Kommunikation und Teamarbeit, interkulturelles Wissen usw. Zwar tauchen entsprechende Lerninhalte vereinzelt in unterschiedlichen Fächern auf - Kommunikation z.B. im Deutschunterricht - eine vertiefte, auf die Berufspraxis bezogene Auseinandersetzung findet jedoch kaum statt. Größere Ausbildungsbetriebe sorgen selbst für entsprechende Trainingsprogramme. In kleinen und mittelständischen Unternehmen ist dies nur in geringen Umfang möglich wie schriftliche Befragungen und Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen im Vorfeld der Projektbeantragung ergaben. Die Herausforderung, diese Situation zu verbessern, ergab einen folgerichtigen Ansatz für das Projekt. Wo war nun diese zusätzliche Zeit zu finden und wie konnte ein motivierendes Lernarrangement entwickelt werden, das Lernen neben den Anforderungen im Schul- und Berufsalltag ermöglichen würde, das zugleich attraktiv genug wäre, um dieses anzuregen? Die Antwort liegt in Anbetracht der Flexibilität der Anwendung digitaler Lernmedien sowie der Affinität Jugendlicher zur allgemeinen Mediennutzung nahe. Dieser Ansatz als Ergänzung zur tradierten Ausbildung wurde mit der Implementierung des didaktischen Konzepts des Lernnetzes verbunden. Dies war die Grundkonstellation die im Projekt Q2 hinsichtlich Umsetzbarkeit und praktische Relevanz untersucht wurde.

Die Anwendung von social software sollte mit dem Modell des Lernnetzes verbunden werden. Was beinhaltet dieser didaktische Ansatz? Flechsig beschreibt ihn 1996 mit seinem didaktischen Modell „Lernnetzwerk“ als eine Grundform organisierten Lernens, die uns heute im Internet in vielfältiger Weise begegnet und die institutionell unbegleitet ist. Das Modell ist gekennzeichnet durch die Prinzipien des erfahrungsbezogenen, wechselseitigen Lernens und die Speicherung dynamischen Wissens. Nicht der Besitz von Wissen sondern seine Weitergabe und Weiterentwicklung werden honoriert [Flechsig, 1996, S. 189].

Das Projekt „Q2 – Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität!“ griff diesen

Ansatz auf und verband ihn mit den Möglichkeiten des „Mitmach-Internets“ mit seinen Web-2.0-Werkzeugen.

Kerngedanke war der didaktische Ansatz, der einen selbstinitiierten Wissens- und Erfahrungsaustausch von Personen mit gleichgelagerten Interessen und Lernbedarf ermöglicht. Die Tools des Web 2.0 bieten hierfür neue Möglichkeiten und so lag es nahe, diesen Lern- und Kommunikationsansatz als didaktisches Konzept „Lernnetz 2.0“ weiterzuentwickeln und zu erproben. Die Erprobung mit verschiedenen Lerngruppen fand in einer beruflichen Schule, in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum und in einem mittelständischen Tourismusunternehmen statt.

Ziel war die Implementierung des Konzepts in einer lernenden Community, um durch kooperatives Lernen gemeinsam fachliche und soziale Kompetenz zu entwickeln. Hierdurch sollten Potenziale zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität und Servicementalität freigesetzt werden.

2.2 Erprobung des didaktischen Konzepts – Reflexion des Ansatzes und des Bedingungsgefüges

Konkrete sachliche Umsetzungsbedingungen wie berufliche Zusammensetzung der Auszubildenden, Anzahl und Inhalt der durchgeführten Präsenz- und Onlinephasen usw. werden ausführlich in den Durchführungsberichten der beteiligten Projektpartner beschrieben. Aus diesem Grunde und auch mit Blick auf die Lesbarkeit dieses Berichtes werden im Folgenden die hiermit verbundenen und hierdurch beeinflussten pädagogische und didaktische Aspekte betrachtet, ohne Einzelfragen der organisatorischen Gestaltung nochmals aufzugreifen.

Kernpunkte des didaktischen Konzeptes Lernnetz 2.0 sollen an dieser Stelle kurz referiert werden. Für die ausführliche Darstellung sei auf den Forschungsbericht verwiesen.² Die in Klammern angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf den o.g. Forschungsbericht.

- ✓ Das Konzept soll sich für die Ausbildung, Aufstiegsfortbildung und berufsbegleitende Weiterbildung eignen (5).
- ✓ Die grundlegenden Gestaltungsansätze des Konzepts sind Konstruktionsparadigma und Handlungsorientierung (10).
- ✓ Die subjektiven Interessen der Lernenden sind Ausgangspunkt für Aufgabenstellungen und inhaltliche Ausgestaltung der Lehr-/Lernangebote (10).

² Hambach, S. (2010): Das didaktische Konzept »Lernnetz 2.0«. Analyse und Herleitung für den Kontext des Projektes »Q2 – Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität!«. (Forschungsbericht Nr. 1). Schwerin: Baltic College Schwerin, University of Applied Sciences, Institut für Unternehmensführung.

- ✓ Die Lernanlässe sollen sich an der beruflichen Praxis orientieren, so dass erarbeitete Lösungen anschließend wieder in die Praxis transferiert werden können (12).
- ✓ Lehrende und Lernende sollen Lernanlässe gemeinsam verhandeln und entscheiden, ob diese Ausgangspunkt für die Entwicklung von Handlungsprodukten darstellen sollen. Hierauf folgt die gemeinsame Entscheidung über die Art und Weise der Umsetzung der Medien (10). Dies wird im Konzept zugleich auch Ausgangspunkt für die Initiierung kooperativen Lernens gesehen (18).
- ✓ Handlungsaufgaben sollen eine aktive, selbst gesteuerte Auseinandersetzung mit diesen ermöglichen. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Lernenden nicht nur zur Selbsttätigkeit aufzufordern, sondern auch hierzu zu befähigen (14).
- ✓ Initiieren von Maßnahmen zur Motivierung und zur Befähigung zum selbstgesteuerten Lernen (15).
- ✓ Motivierung durch das Wecken bzw. das Verstärken des Interesses der Lernenden an ihrer persönlichen Entwicklung. Aufzeigen, wie das Projekt zur persönlichen Entwicklung beitragen kann (16).
- ✓ Nutzung von Seminaren zur Initiierung selbst gesteuerten Lernens; individuelle Lernberatung wird favorisiert (16).
- ✓ Begleitung selbst gesteuerten Lernens muss Lernstrategien und –methoden, Lerntechniken und metakognitive Reflexion, Steuerung und Überwachung von Lernprozessen berücksichtigen. (17).
- ✓ Forderung, kooperatives Lernen durch geeignete Unterlagen zu unterstützen: Kommunikationsmodelle und –werkzeuge, Kommunikationsregeln (19).
- ✓ Hilfestellung zum kooperativen Lernen beim Explizieren von internalisiertem Wissen und bei der Dokumentation gemeinsamer Ergebnisse. Einführung/Bereitstellen ausgewählter Visualisierungstechniken, Kreativitätstechniken, Anleitungen für strukturierte Diskussionen etc. (19).
- ✓ Zur Umsetzung des didaktischen Konzepts müssen Lernbegleiter mit Blick auf die Entwicklung mediengestützten Lernens u.a. in der Lage sein, Hilfe zur Recherchedokumentation und Ergebnissicherung zu geben. Sie sollen gemeinsam mit den Lernenden Strategien zur Ergebnisbewertung (Relevanz, Plausibilität, Qualität und Wahrheitsgehalt) erarbeiten können. Ferner sollen sie in der Lage sein, die Lernenden anzuleiten, einerseits Werkzeuge zur Erzeugung, Bearbeitung und Publikation digitaler Medien zu benutzen und andererseits digitale Medien selbst zu gestalten. (20).

- ✓ Bei Einsatz des didaktischen Konzeptes Lernnetz in institutionellen Kontexten sollen die traditionell Lehrenden im Hintergrund bleiben und die Rolle von Lernberatern, Ermöglichern und Unterstützern übernehmen. Sie sollen als Ansprechpartner agieren, wenn die Lernenden dies wünschen (27). Sie sollen keine Lernanlässe vorgeben und die entstehenden Medien nicht bewerten.
- ✓ In jedem Fall erwerben die Lernenden im Lernnetz – implizit und explizit – Wissen über die Organisation ihrer eigenen Lernprozesse, Wissen über die Kommunikation und die Kooperation mit anderen Lernenden sowie Wissen über digitale Medien, deren Benutzung und Gestaltung (26).

Das von Hambach vorgelegte didaktische Konzept ist aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung fundiert wissenschaftlich begründet und logisch. Bereits auf den ersten Blick werden allerdings Anforderungen an ein Bedingungsgefüge sichtbar, die nicht ohne Weiteres in der beruflichen Aus- und Weiterbildungspraxis vorausgesetzt bzw. hergestellt werden können. Grundlegende Aspekte des didaktischen Konzepts werden im Folgenden mit Blick auf die im Projekt Q2 vorgefundenen Umsetzungsbedingungen sowie die Umsetzungsergebnisse reflektiert.

2.2.1 Relevante Aspekte personeller Ausgangsbedingungen aufseiten der Lernenden

Die Umsetzungsbedingungen für das Projekt werden maßgeblich durch das vorgefundene Wissen und Können der beteiligten Auszubildenden, durch deren Einstellungen, Wertorientierungen, Motive und Verhaltensqualitäten beeinflusst. Da diese individuell ausgeprägt sind, ist eine Verallgemeinerung grundsätzlich nicht zulässig. Die im folgenden Abschnitt darzustellenden Aussagen sind unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, dass sie einzelnen Auszubildenden nicht gerecht werden, sondern lediglich ein generelles, empirisch gewonnenes Erfahrungsbild der beteiligten Akteure reflektieren. Aus diesem Grunde werden auch nur Aspekte berührt, die für das Funktionieren des Lernnetzansatzes besonders bedeutsam und mit Blick auf die zukünftige erfolgreiche Anwendung dieses didaktischen Konzepts als wichtige zu beeinflussende Größen angenommen werden. Es ist nicht Ziel dieser Darstellung, diese Aspekte umfassend zu behandeln, sondern unter dem Fokus des Lernnetzes und der Projektumsetzung:

- **Einstellung und Motivation der Lernenden**
- **Fähigkeit zum selbstgesteuerten Lernen**
- **Fähigkeit zur Aneignung von Lerninhalten mit digitalen Medien**

Zu Einstellungen und zur Motivation der Lernenden

Das Lernnetzmodell ist gekennzeichnet durch die Prinzipien des erfahrungsbezogenen, wechselseitigen Lernens und die Speicherung

dynamischen Wissens. Nicht der Besitz von Wissen, sondern seine Weitergabe und Weiterentwicklung werden honoriert [Flehsig, 1996, S. 189].

Was ist aus diesem Anspruch abzuleiten? Aufseiten der Lernenden setzt die Identifikation mit dem Lernnetz und dessen aktive Nutzung zuerst ein Lerninteresse voraus. Hambach fordert, es müsse gelingen, das Interesse der Lernenden an ihrer persönlichen Entwicklung zu wecken bzw. zu verstärken und aufzuzeigen, wie das Projekt zu ihrer persönlichen Entwicklung beitragen kann (16). Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung müssen hier weitere motivationale Faktoren benannt und differenziert betrachtet werden.

Die aktive Teilnahme im Lernnetz setzt ein **reales Informationsbedürfnis** bzw. sogar eine **Informationsnotwendigkeit** voraus, die auf andere Weise nicht oder schlechter zu befriedigen sind.

Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis, sowie auch die Erfahrungen im Projekt zeigen, dass lernförderliche Wertorientierungen sowie intrinsische Lernmotivation nicht als hauptsächliche Triebfeder vorausgesetzt werden können, jedenfalls nicht bei der Mehrzahl der Auszubildenden.

Motive wie Nützlichkeitsmotiv, Neugiermotiv, Kommunikationsmotiv, Prestigemotiv, Erlebnismotiv/affektive Komponenten und bei leistungsstarken und leistungsorientierten Auszubildenden auch berufsbezogene Wertorientierungen sind Voraussetzungen für das Funktionieren des Lernnetzes, wenn dies nicht durch Druck erfolgen soll, was dem Lernnetzgedanken widersprechen würde.

Die o.g. Motive und Wertorientierungen müssen eine entsprechende Stärke aufweisen, um entgegen stehende und konkurrierende Momente zu überwinden.

Als entgegen wirkend oder konkurrierend wird vor allem fehlendes oder eingeschränktes Interesse an allem gesehen, was über das unbedingt notwendige Maß an Wissen und Können hinausgeht, also das, was in der Schule nicht prüfungsrelevant ist und was im Unternehmen nicht abgefordert wird. Zusätzliches Engagement wird bisher in Schule und Unternehmenspraxis nicht so positiv sanktioniert, dass hieraus eine Motivation generiert würde.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

Lernmotivation und motivationale Faktoren müssen in zukünftigen Projekten zur Nutzung des Lernnetzkonzeptes im Vorfeld genau analysiert und stärker berücksichtigt werden.

Hieran muss auf allen Ebenen gearbeitet werden: auf der kognitiven Ebene – im Sinne der Auszubildenden „Nur hier bekomme ich ganz wichtige Informationen (z.B. zur Prüfungsvorbereitung) als auch auf der affektiven Ebene – „Ich habe Erfolg, bekomme Anerkennung, habe Spaß, das Thema ist interessant“. Die Erwartung an einen aus sich heraus, also vorrangig intrinsisch bedingt funktionierender Austausch im Sinne „erfahrungsbezogenen, wechselseitigen Lernens“ und Interesse an der eigenen Entwicklung als wirksamem Motivationsfaktor erscheint mit Blick auf die allgemeinen personellen Faktoren seitens der Lernenden wenig realistisch.

Wenn Flechsig postuliert: Nicht der Besitz von Wissen, sondern seine Weitergabe und Weiterentwicklung werden honoriert – so ist dieses „Honorieren“ auch wirklich von den Akteuren aus Schule, Ausbildungsbetrieb, Lernzentrum ... zu organisieren.

Es wäre zu prüfen, wie bei Initiierung des Lernnetzes mit Auszubildenden und Fortführung über den Berufsabschluss hinaus die weitere Nutzung im Berufsalltag befördern würde. Die Akteure würden sich dann bereits kennen und real zu lösende Probleme aus dem Berufsalltag könnten zu „echtem“ Austauschbedürfnis führen. Die Überprüfung des Lernnetzkonzeptes in der berufsbegleitenden Weiterbildung steht noch aus.

Zur Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen

Die Akteure kamen der Forderung des konzeptionellen Ansatzes nach, dass sich Lernanlässe an der beruflichen Praxis orientieren sollten, sodass erarbeitete Lösungen anschließend wieder in die Praxis transferiert werden konnten (Hambach, 12). Die Forderung aus dem konzeptionellen Ansatz, dass die subjektiven Interessen der Lernenden Ausgangspunkt für Aufgabenstellungen und inhaltliche Ausgestaltung der Lehr-/Lernangebote sein sollten (Hambach, 10), lies sich in diesem Rahmen nur ansatzweise umsetzen. Dies gilt auch für die Forderung, dass Lehrende und Lernende Lernanlässe gemeinsam verhandeln und entscheiden, ob diese Ausgangspunkt für die Entwicklung von Handlungsprodukten darstellen sollen, gefolgt von gemeinsamer Entscheidung über die Art und Weise der Umsetzung der Medien. Dieses Vorgehen wird im Konzept zugleich auch als Ausgangspunkt für die Initiierung kooperativen Lernens gesehen (Hambach 18).

Dieser Ansatz beschreibt eine erstrebenswerte ideale Lernsituation. Mit Blick auf die Bedingungen während der beruflichen Erstausbildung sowie die in diesem Projekt vorgefundenen und beschriebenen personalen Bedingungen bei Lernenden und Lehrenden sollte dieser Ansatz bei jedem neuen Vorhaben angepasst werden. Denn die Rückmeldung der Ausbilder bei der praktischen Implementierung des Projekts kam sehr bald: Die meisten Auszubildenden waren es nicht gewohnt und sie waren nicht in der Lage, Lernziele adäquat selbst zu bestimmen, abzustimmen, effektiv durch Anwendung entsprechenden methodischen Vorgehens zu bearbeiten sowie den Erfolg zu fixieren und zu bewerten. Das Funktionieren des Lernnetzgedankens setzt jedoch ein Mindestmaß an Fähigkeit zur Selbststeuerung voraus. Hambach fordert, dass die Handlungsaufgaben eine aktive, selbst gesteuerte Auseinandersetzung mit diesen ermöglichen und geht davon aus, dass es notwendig sein würde, die Lernenden nicht nur zur Selbsttätigkeit aufzufordern sondern auch hierzu zu befähigen (Hambach,14). Sie weist bereits im Ansatz für Q2 darauf hin, dass die Lernenden nur in geringem Maße in der Lage sind, selbst gesteuert zu lernen und fordert Maßnahmen zur Motivierung und zur Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen (Hambach, 15). Hierzu ist jedoch Zeit notwendig und in Anbetracht der Ausgangssituation, dass hier gleichsam Pionierarbeit zu leisten ist, sehr viel Zeit und entsprechende pädagogische und didaktische Kompetenz. Beide standen im Ausbildungsalltag im Projekt nicht im notwendigen Maße zur Verfügung.

An dieser Stelle seien einige Gedanken zum selbst gesteuerten Lernen gestattet: In der Diskussion um Lerngestaltung ist selbst gesteuertes Lernen fast ausschließlich positiv konnotiert. Nicht immer wird sich die Mühe gemacht danach zu fragen, welche Voraussetzungen dafür vorhanden bzw. zu schaffen sind. Es wird vorausgesetzt, dass man selbst gesteuert lernen kann und dass dies gut ist. Aber sind Lernende einfach in der Lage, selbst gesteuert effektiv zu lernen? Wann ist es ein wirklich effektiver Weg? Selbst gesteuertes Lernen setzt die bereits erwähnte Fähigkeit voraus, eigene Lernziele adäquat zu bestimmen, entsprechend dieser Lernziele und des Bedingungsgefüges adäquate Vorgehensweisen aus einer Vielzahl von Möglichkeiten auszuwählen, Inhalte zu erschließen, auszuwerten, aufzubereiten, sowie letztlich das eigene Vorgehen und Lernergebnis selbstkritisch reflektieren zu können. Haben die Auszubildenden dies in den vorhergehenden Bildungsabschnitten gelernt? Und wenn es Lücken in dieser Kompetenz gibt, sind alle Ausbilder bzw. Lernbegleiter in der Lage, diese Fähigkeiten bei den Auszubildenden zu entwickeln, von curricularen und zeitlichen Zwängen abgesehen?

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

*Die Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen muss entwickelt werden. Viele Lernende haben es in vorangegangenen Bildungsabschnitten nicht gelernt, selbst gesteuert zu lernen. **Das Lernnetzkonzept ist eine hervorragende Möglichkeit, an dieser für den weiteren individuellen und beruflichen Lernweg wichtigen Fähigkeit zu arbeiten.** Dies setzt jedoch voraus, dass (ggf. zulasten der Zeit für fachliche Inhalte) an dieser übergreifenden Kompetenz gearbeitet werden kann und entsprechende Zeit und Lernkonzepte und -inhalte zur Verfügung stehen.*

Dies setzt zweitens voraus, dass das Ausbildungspersonal selbst in der Lage ist, pädagogisch-didaktisch dieses Lernziel zu bearbeiten. Begleitung selbst gesteuerten Lernens muss nach Hambach (17) Lernstrategien und –methoden, Lerntechniken und metakognitive Reflexion, Steuerung und Überwachung von Lernprozessen berücksichtigen.

Nach Einschätzung der beteiligten Akteure ist die Kompetenz hierzu bei den Ausbildern selbst nicht adäquat entwickelt. Entsprechende Korrekturen in der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder und Berufspädagogen werden damit zu einer dringenden Notwendigkeit.

Zur Fähigkeit zur Aneignung von Lerninhalten mit digitalen Medien

Neben den beschriebenen Bedingungen hinsichtlich Motivation und Selbststeuerungsfähigkeit beim Lernen soll an dieser Stelle ein weiterer personaler Faktor hervorgehoben werden: die Fähigkeit, (digitale) Medien als Lernmedien effektiv und erfolgreich einzusetzen.

Im didaktischen Konzept werden folgende Ansprüche formuliert:

1. Die Lernenden müssen mediengestützt kommunizieren und kooperieren, um gemeinsam mit anderen zu lernen.

2. Die Lernenden müssen mediengestützt recherchieren, um sich mit Lerninhalten aktiv und selbst gesteuert auseinanderzusetzen.
3. Die Lernenden müssen digitale Medien als Produkte ihrer Lernhandlungen ... erzeugen. (Hambach, 19)

Aufgrund der beobachteten Mediennutzung junger Menschen ist die Ansicht verbreitet, dass die „Netzgeneration“ digitale Medien und entsprechende Anwendungen selbstverständlich und relativ sicher nutzen kann. Diese Ansicht wird durch die Praxis – auch die Praxis des Projekt Q²- infrage gestellt. Jugendliche nutzen Programme und Werkzeuge sozialer Medien primär eingeschränkt für von ihnen präferierte Anwendungen, insbesondere für die Kommunikation und zum Rezipieren von Unterhaltungsangeboten. Die Eingangsbefragung zum Projektstart belegt, dass die Teilnehmer der Zielgruppe Medien zum Konstruieren neuen Wissens in Form medialer Handlungsprodukte bisher nicht oder kaum verwendet haben. Sie beherrschen und nutzen damit nur sehr eingeschränkt mögliche Anwendungen des breiten Spektrums. Als Fazit wird festgestellt, dass die Fähigkeit zur Mediennutzung für Lernzwecke eingeschränkt ist.

Dies war für die am Projekt beteiligten Akteure, die die Auszubildenden aus anderen Lernsituationen kannten, eine nicht generell überraschende Situation. Deshalb wurde Medienkompetenzentwicklung von Beginn an im Projektkonzept mitgedacht. Die Fähigkeiten waren jedoch nach Beobachtung und Erfahrung dann doch weit geringer entwickelt als erwartet. Hieraus ergaben sich Konsequenzen für die inhaltliche Gestaltung der Präsenzveranstaltungen im Rahmen des Blended Learning Konzepts. Auf diese wird später eingegangen.

An dieser Stelle wird festgestellt, dass die notwendige Fokusverschiebung zur stärkeren Anleitung zur Arbeit mit Medien zu Lernzwecken eine zusätzliche höhere Herausforderung für alle beteiligten Ausbilder darstellte. Zeit für Vermittlung und Übung zur Mediennutzung musste gefunden werden, Anleitungshilfen waren zu erstellen. Die teilweise enge Sicht betrieblicher Akteure in dem Sinne, dass im Projekt etwas vermittelt werden sollte, dass die Auszubildenden im Betrieb brauchen und dem Unternehmen zugutekäme, war nicht förderlich für den Gedanken, die Auszubildenden mit Blick auf aktuelle und lebensbegleitende Lernanforderungen mit der Fähigkeit zur besseren Mediennutzung für Lernzwecke auszurüsten.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

Das didaktische Konzept Lernnetz bietet als Blended Learning Angebot originär sehr gute Voraussetzungen dafür, Kompetenz für die nachhaltige und umfassende Mediennutzung für Lernzwecke im beruflichen und privaten Umfeld zu entwickeln. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung liegt hierin, gemeinsam mit grundlegender Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen –zu mindest zum jetzigen Zeitpunkt in Anbetracht der festgestellten Defizite und notwendigen Potenzialentwicklung mit Blick auf berufliche und gesellschaftliche Anforderungen - das vergleichsweise wertvollste Potenzial zur langfristigen Befähigung zum lebenslangen Lernen, also weit über die Mitarbeit im Lernnetz hinaus.

Im Projektzeitraum war die notwendige Medienkompetenz bei den in das Projekt einbezogenen Zielgruppen nicht ausreichend entwickelt. Die möglichst genaue Erfassung der tatsächlich vorhandenen medienbezogenen Fertigkeiten der Auszubildenden muss zwangsläufig am Beginn eines entsprechenden Vorhabens stehen. Als Erfahrung ist weiterhin abzuheben, dass für die entsprechende Lernbegleitung ausreichend Zeit einzuplanen ist. Anleitung und Beratung werden ohne Präsenzlernen nicht sinnvoll zu bewerkstelligen sein.

Schriftliches, praktisches Material zum Ausprobieren und Nacharbeiten sollte zur Verfügung stehen. Bei der Bestimmung der Lernziele sollte der gezielten Entwicklung von Medienkompetenz gegenüber inhaltlichen Aspekten ggf. Vorrang eingeräumt werden. Erstere sind aus unserer Sicht unabdingbare, übergreifende Kompetenzen. Spezifische fachliche Inhalte lassen sich ggf. leichter auch auf anderem Weg entwickeln. Wenn Medienkompetenzentwicklung (mit allen Facetten einschließlich Sicherheit usw.) in das Zentrum gesetzt wird, dann bedarf es hier auch entsprechender pädagogisch-didaktischer Überlegungen hinsichtlich Einführung, schrittweiser Entwicklung, immer komplexerer Verknüpfung der medialen Werkzeuge usw.

Es ist also zu entscheiden, ob beruflich-fachbezogenen Inhalten weniger Raum zugunsten der sicheren Medienkompetenzentwicklung zu Lernzwecken eingeräumt werden kann, zu der dann gleich- oder nachrangig entsprechende fachbezogene Inhalte herangezogen werden. Vorgeschlagen wird, eine Verlagerung der Gewichte zu prüfen – Medienkompetenzentwicklung zu Lernzwecken, um kompetent mediengestützt zu kommunizieren, zu kooperieren und zu lernen. Weiterhin, um kompetent mediengestützt zu recherchieren, um sich mit Lerninhalten aktiv und selbst gesteuert vor allem aber auch kritisch und kompetent auseinandersetzen zu können und schließlich, um digitale Medien als Produkte ihrer Lernhandlungen zu erzeugen.

Medienkompetenzentwicklung erfolgt gezielt in Verbindung mit Entwicklung von Selbstlernkompetenz und Auseinandersetzung mit berufsbezogenen Inhalten. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist dies zumindest mit Blick auf die im Projekt Q2 vorgefundenen Bedingungen eine zu prüfende Strategie.

2.2.2 Aspekte personeller Ausgangsbedingungen aufseiten der Ausbilder, Lehrer und Lernbegleiter

Generell war vorgesehen, in der *praktischen* Lernnetzarbeit die Lernorte Berufsschule, Unternehmen und überbetriebliche Ausbildungsstätte zu verbinden. Es war primär an eine inhaltliche Verknüpfung gedacht, als Ableitung von relevanten, motivierenden Inhalten aus der betrieblichen Praxis und der Berufsschule zum Austausch und zur gemeinsamen Bearbeitung im Lernnetz. Integrierende Akteure waren also die Auszubildenden selbst mit ihren theoretischen und praktischen Erfahrungen und Herausforderungen an den drei unterschiedlichen Lernorten. Es war also nicht a priori geplant, von Beginn an Ausbilder der beteiligten Projektpartner, Lehrer der unterschiedlichen beruflichen Schulen sowie Ausbilder der Vielzahl von beteiligten Unternehmen mit dem Lernnetzkonzept vertraut zu machen und eine erfolgreiche Kooperation

zu organisieren. Die wissenschaftliche Begleitung teilt die Auffassung, dass eine solche Zielstellung das Projekt überfordert hätte. Ausgehend von den beteiligten Projektpartnern sollte die Lernnetzarbeit in der Folge Schritt für Schritt und in wachsendem Maße Berufsschulen und dort interessierte Fachlehrer sowie die Unternehmen der Auszubildenden und dort interessierte betriebliche Ausbilder einbeziehen.

Die am Projekt beteiligten Ausbilder der Projektpartner BiLSE und AFZ sowie im Projektverlauf durch schrittweise Erweiterung des Lernnetzes hinzugekommene Akteure standen vor der Aufgabe, sich mit dem Lernnetzkonzept auseinanderzusetzen und hieraus optimale Ermöglichungsbedingungen für die erfolgreiche Erprobung abzuleiten und umzusetzen.

Wie bei den Lernenden wurde dieser Prozess maßgeblich durch das vorgefundene Wissen und Können des beteiligten Ausbildungspersonals, durch deren Einstellungen, Wertorientierungen, Motive und Verhaltensqualitäten, durch pädagogisch-didaktisches Wissen, Können und Geschick beeinflusst. Da diese individuell ausgeprägt sind, ist auch hier eine Verallgemeinerung grundsätzlich nicht zulässig. Die im folgenden Abschnitt getroffenen Aussagen sind unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, dass sie einzelnen Vertretern des Lehr- und Ausbildungspersonals nicht gerecht werden, sondern lediglich ein generelles, empirisch gewonnenes Erfahrungsbild der beteiligten Akteure reflektieren. Aus diesem Grunde werden auch nur Aspekte berührt, die für das Funktionieren des Lernnetzansatzes besonders bedeutsam und mit Blick auf die zukünftige erfolgreiche Anwendung dieses didaktischen Konzepts als wichtige zu beeinflussende Größen angenommen werden. Es ist nicht Ziel dieser Darstellung, diese Aspekte umfassend zu behandeln, sondern unter dem Fokus des Lernnetzes und der Projektumsetzung:

- **Einstellung und Motivation der Ausbilder, Lehrer und Lernbegleiter**
- **Fähigkeit zur Anleitung zum selbst gesteuerten Lernen**
- **Fähigkeit zur Lernbegleitung beim Lernen mit digitalen Medien**

Zur Einstellung und Motivation der Ausbilder, Lehrer und Lernbegleiter

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist das Konzept des Lernnetzes mit der Aufgabe verbunden, optimale Bedingungen für das kooperative und kollaborative Lernen zu schaffen und durch adäquate Intervention zu steuern. Ein Lernnetz mit Auszubildenden benötigt Lernbegleiter.

Hierzu finden sich im didaktischen Konzept u.a. die folgenden grundlegenden Aussagen:

- Lehrende und Lernende sollen Lernanlässe gemeinsam verhandeln und entscheiden, ob diese Ausgangspunkt für die Entwicklung von Handlungsprodukten darstellen sollen, gefolgt von gemeinsamer Entscheidung über die Art und Weise der Umsetzung der Medien. Dies

wird im Konzept zugleich auch als Ausgangspunkt für die Initiierung kooperativen Lernens gesehen.

- Maßnahmen zur Motivierung und zur Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen.
- Seminare zur Initiierung selbst gesteuerten Lernens sind prinzipiell geeignet, individuelle Lernberatung wird favorisiert.
- Begleitung selbst gesteuerten Lernens muss Lernstrategien und –methoden, Lerntechniken und metakognitive Reflexion, Steuerung und Überwachung von Lernprozessen berücksichtigen.
- Die Lernenden benötigen beim kooperativen Lernen Hilfestellung beim Explizieren von internalisiertem Wissen und bei der Dokumentation gemeinsamer Ergebnisse. Hier könnten z.B. ausgewählte Visualisierungstechniken ..., Kreativitätstechniken, Anleitungen für strukturierte Diskussionen etc. eingeführt bzw. bereitgestellt werden.
- Zur Umsetzung des didaktischen Konzepts müssen Lernbegleiter mit Blick auf die Entwicklung mediengestützten Lernens u.a. in der Lage sein, Hilfe zur Recherehdokumentation und Ergebnissicherung zu geben. Sie sollen gemeinsam mit den Lernenden Strategien zur Ergebnisbewertung (Relevanz, Plausibilität, Qualität und Wahrheitsgehalt) erarbeiten können. Ferner sollen sie in der Lage sein, die Lernenden anzuleiten, einerseits Werkzeuge zur Erzeugung, Bearbeitung und Publikation digitaler Medien zu benutzen und andererseits digitale Medien selbst zu gestalten.
- Bei Einsatz des didaktischen Konzeptes Lernnetz in institutionellen Kontexten sollen die traditionell Lehrenden im Hintergrund bleiben und die Rolle von Lernberatern, Ermöglicern und Unterstützern übernehmen. Sie sollen als Ansprechpartner agieren, wenn die Lernenden dies wünschen. Sie sollen keine Lernanlässe vorgeben und die entstehenden Medien nicht bewerten.

Beobachtungen, Gespräche und Interventionen der wissenschaftlichen Begleitung haben gezeigt, dass das kompetente, umfassende Agieren als Lernberater bezogen auf die Mehrzahl der Akteure ein Desideratum ist. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und wurden im Projekt nicht untersucht. Die Rolle des Lernbegleiters ist offenbar für viele Lehrer und Ausbilder ein Abstraktum. Lehrer und Ausbilder haben zur Kenntnis genommen, dass sich die Rolle des „Lehrenden“ ändert, ändern soll oder auch ändern muss. Aber sie wissen oftmals nicht, wie das im täglichen Ausbildungsprozess zu organisieren ist. Selbst bei großer Aufgeschlossenheit für Veränderungen und der Bereitschaft, hierfür zu lernen, stehen Erfahrungen des Misserfolgs (im Sinne: Das geht mit unseren Auszubildenden nicht) und Zwänge (im Sinne: Ich bekomme den im Curriculum und für die Prüfung geforderten Stoff nur mit starker Führung durch). Hinzu können Befürchtungen vor Verlust der Steuerungsfähigkeit des Lerngeschehens, Überlegungen, dass effektive Aneignung der von den Unternehmen geforderten Inhalte so nicht gewährleistet sei, also geringe Unsicherheitstoleranz und Tendenz der Risikovermeidung kommen, um nur einige Faktoren zu nennen, die die Einstellung zum „neuen Rollenverständnis“ beeinflussen.

Die zuvor für die Auszubildenden genannten Motive Nützlichkeitsmotiv (was habe ich von dieser neuen Rolle?), Neugiermotiv (was passiert da, möchte ich

das ausprobieren?), Kommunikationsmotiv (kann Einseitigkeit der Kommunikation aufgebrochen werden, kann so Kommunikation besser und befriedigender gelingen?) Prestigemotiv (ich bin ein Pädagoge der mit der Zeit geht und ich zeige das auch und finde Anerkennung), Erlebnismotiv (Spaß in Verbindung mit der Interaktion, emotionale Nähe zu den Lernenden), und bei leistungsorientierten Vertretern des Ausbildungspersonals auch berufsbezogene, auf Weiterentwicklung und höhere Professionalisierung gerichtete Wertorientierungen spielen auch hier eine Rolle, die zu untersuchen wäre. Bekanntlich werden verfestigte Wertorientierungen schwer aufgegeben und Motive führen nur zu Aktion, wenn sie stärker als die hemmenden Überlegungen und wirklichen Widerstände sind.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

Das Lernnetz mit lernenden Auszubildenden braucht generell Lernbegleiter. Sehr viele Berufspädagogen sind allenfalls auf dem Weg dazu, dieses neue Rollenverständnis zu durchdringen und in entsprechendes pädagogisch-didaktisches Handeln zu überführen. Neben fehlendem Wissen darüber, wie dies erfolgen kann, stehen dem insbesondere Erwägungen der Risikovermeidung entgegen. Die Arbeit im **Lernnetz** ist deshalb aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung eine **sehr gute Möglichkeit für Berufspädagogen, außerhalb des gewohnten Rahmens und hiermit verbundener Zwänge, zeitlich begrenzt und deshalb risikoärmer, entsprechende Tätigkeit auszuprobieren und Erfahrung zu sammeln. Die Mitarbeit im Lernnetz kann zur Professionalisierung des pädagogischen Personals beitragen.** Zumindest folgende Bedingungen würden aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung eine entsprechende Weiterentwicklung fördern:

- Entsprechende Rahmenbedingungen – Zeit für Vorbereitung und Umsetzung, Unterstützung durch die Leitung, Toleranz von Fehlern beim Ausprobieren neuer Ansätze
- Adäquate Weiterbildungsangebote, Offenheit für Veränderung und Bereitschaft, in eigene Lernzeit zu investieren und ggf. für die anvertrauten Lernenden auch einmal über die „Pflichtpräsenz“ hinaus zur Verfügung zu stehen.

Fähigkeit zur Anleitung zum selbst gesteuerten Lernen

Bei der Implementierung des Projekts wurde sehr schnell deutlich, dass die meisten Auszubildenden es nicht gewohnt sind und sie auch nicht in der Lage waren, Lernziele adäquat selbst zu bestimmen, abzustimmen, effektiv durch Anwendung entsprechenden methodischen Vorgehens zu bearbeiten und den Erfolg zu fixieren und zu bewerten. Das Funktionieren des Lernnetzkonzepts setzt jedoch ein Mindestmaß an Fähigkeit zur Selbststeuerung voraus. Aufgrund dieser Erkenntnis und der Anforderungen aus dem didaktischen Konzept standen die beteiligten Berufspädagogen vor der Herausforderung zu entscheiden, wie die Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen als Lernziel bei der Projektimplementierung verortet werden sollte. Die entsprechende Diskussion wurde intensiv im Frühjahr 2010 im Rahmen der Entscheidung für

das Design der Lernszenarien geführt. Ergebnis dieses Diskurses war, dass die fehlende Befähigung der Auszubildenden bestmöglich bearbeitet werden sollte, dass aber weder ausreichend Zeit noch ausreichend eigene pädagogisch-methodische Kompetenz zur kurzfristigen Gestaltung entsprechender Übungen zur Verfügung ständen. Es wurde eingeschätzt, dass unter diesen Umständen die Kompensation der Defizite bei den Auszubildenden nur ansatzweise gelingen könnte.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

*Nach Einschätzung der beteiligten Akteure wurde in vorgelagerten Bildungsabschnitten bei den am Lernnetz beteiligten Jugendlichen kaum abrufbare Kompetenz zum selbstständigen Lernen entwickelt. Die Befähigung des pädagogischen Personals, diese im Rahmen von Lernanleitung zu vermitteln, ist ebenfalls nur eingeschränkt vorhanden. Offenbar spielt dieses Thema bisher weder in der Ausbildung von Berufspädagogen noch in der praktischen beruflichen Aus- und Weiterbildung eine größere Rolle. Erfahrungsaustausch der wissenschaftlichen Begleitung mit den Akteuren legt diese Schlussfolgerung nahe. Zugleich kann auch hier festgestellt werden, dass das **Lernnetz günstige Bedingungen, gleichsam einen „geschützten Raum“ zum Experimentieren, zum Erwerb und zum Ausbau von pädagogischen und didaktisch-methodischen Kompetenzen für die Befähigung zur optimalen Selbststeuerung von Lernprozessen bietet.** Zugleich sollte die Grundlagenvermittlung hierzu stärker in Aus- und Weiterbildung von Berufspädagogen Raum finden. Angeregt wird ferner, hier eine ausgewogene Sicht zu entwickeln und die Rahmenbedingungen und Erfordernisse in der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Auge zu behalten. Extreme Richtungsbestimmungen – alles, was selbstbestimmt ist, ist der beste Weg versus – starke Führung sichert die besten Ergebnisse, dazu hat der Lehrer sein methodisches Handwerkzeug schließlich gelernt – solche Polarisierungen würden nicht der Praxis und ihren vielfältigen Einflussfaktoren und Notwendigkeiten gerecht werden.*

Fähigkeit zur Lernbegleitung beim Lernen mit digitalen Medien

Die Entwicklung digitaler Medien verläuft so rasant schnell, dass vermutlich der übergroße Anteil heute tätiger Berufspädagogen hiermit während der Ausbildung wenig Kontakt hatte. Ein Teil dieses Personenkreises wird sich für die neuen Möglichkeiten interessieren, sie im eigenen täglichen Leben und auch für die eigene Gestaltung von beruflichen Aufgaben einsetzen wollen. Ein anderer, vermutlich nicht geringer Teil, wird versuchen, auch ohne Web 2.0 Werkzeuge „über die Runden zu kommen“ und die „bewährten“ Unterrichtsvorbereitungen zu nutzen, wobei die Nähe zum Ruhestand hier sicher ein wichtiges Erwägungskriterium ist. Eine hohe Hürde von Beharrungskräften und Unsicherheitsfaktoren ist also zu überwinden. Es besteht die Herausforderung, sich die technische Umsetzung zu erschließen. Diese Hürde fällt umso höher aus, je weniger auch ein praktischer privater Anwendungsbedarf gesehen wird, der mit einer entsprechenden Übung und wachsender Anwendungssicherheit verbunden werden könnte. Es besteht eine weitere Herausforderung darin, digitale Medien hinsichtlich ihres Potenzials in Lernkontexten möglichst umfassend erfassen und pädagogische sowie

methodisch-didaktische Erwägungen mit diesen verknüpfen zu können. Hierfür bedarf es ausreichender Anleitungen, Fallbeispiele mit Verallgemeinerungspotenzial, Weiterbildungsangebote, die fach- und medienspezifische Aspekte zur Gestaltung von Lernen mit speziellen digitalen Werkzeugen verknüpfen und über eine Informationsveranstaltung hinausgehen. Hinzu kommt, dass mit dem Einsatz von Medien der Web-2.0 Generation ja mehrheitlich eine Veränderung des Rollenverständnisses verbunden ist oder verbunden sein sollte, da viel mehr Lernbegleitung bei Experimentieren und Wahl von Lernwegen möglich wird, weniger Führung und auch mehr Selbststeuerungsfähigkeit. Diese Einstellungen und Kompetenzen müssen Berufspädagogen selbst entwickeln, um sie bei den Lernenden entwickeln zu können. Die genannten Herausforderungen stehen als komplexes Bündel vor den Berufspädagogen und es ist nicht verwunderlich, dass viele sich hierdurch überfordert fühlen bzw. es tatsächlich auch sind.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

*Die Projektleitung hat im Projekt aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung sehr gut auf die oben beschriebenen Herausforderungen reagiert. Sie hat gemeinsam mit den Partnern **Lern- und Nutzungsanleitungen** zu den wichtigsten Herausforderungen erarbeitet und allen Akteuren, Lernbegleitern und Pädagogen sowie auch den Auszubildenden zur Verfügung gestellt. Diese Anleitungen stehen über das Projekt hinaus allen Interessenten zur Verfügung. Sie ersetzen kein planvolles Training aber sind Handlungshilfen. Die Projektleitung hat weiterhin für die einbezogenen Pädagogen **umsetzungsbezogene Lernangebote** konzipiert, in denen diese Anleitung zur technischen Umsetzung und auch didaktischen Input erhielten. Die teilnehmenden Pädagogen und Ausbilder haben nicht an abstrakten Inhalten, sondern individuell an selbst gewählten Lernszenarien für ihre eigene praktische Tätigkeit gearbeitet. Abstrahiert man von der im Projekt vorgefundenen Situation, so sind systematische Schritte notwendig, um das Ausbildungspersonal besser auf den Einsatz digitaler Medien für Lernzwecke vorzubereiten. Dies muss damit beginnen, dass diesem Thema ausreichend Raum und Zeit in der Aus- und Weiterbildung eingeräumt wird. Theoretische Grundlagenvermittlung in Kurzseminaren reicht hier nicht aus. Anwendungsmuster müssen eingeübt werden, damit die Risikotoleranz wächst. Aufgrund des hohen Potenzials beim Medieneinsatz, vor allem aber auch wegen der Notwendigkeit, Mediennutzung zu Lernzwecken den anvertrauten Lernenden mit Blick auf die Anforderungen lebenslangen Lernens zu vermitteln, kann die Entscheidung darüber nicht zum Zufall überlassen werden. Sie muss fester Bestandteil von Curricula und prüfungsrelevanter Stoff werden. Dies ist auch deshalb notwendig, um die oben beschriebenen Faktoren der Risikovermeidung und der Beharrung auf „erprobten“ (bequemen) Vorgehensmustern zu überwinden.*

Projektpartner, Projektbeirat und wissenschaftliche Begleitung haben hierzu ein Positionspapier verfasst, dass relevanten Stellen mit entsprechenden Forderungen übermittelt wurde.³

³ Schreiben an den Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern – Positionspapier zur Medienkompetenz in der schulischen und beruflichen Bildung vom 7.11.2011

Projekte wie das Lernnetz und hieraus abgeleitete Konzepte, die in der Berufsausbildungseinrichtung verankert werden, verschiedene Lernorte (Schulen, Betriebe, Freizeit und individuelle Lebensumwelt) verbinden, können diesen Vermittlungs- und Übungsansatz zur Anwendung digitaler Medien für Lernzwecke befördern. Regionale und überregionale Verknüpfung beruflicher Aus- und Weiterbildung erscheint dadurch realistisch, mit zunehmender Entwicklung wäre auch eine Internationalisierung denkbar. Dies sind ungehobene Potenziale, Lernen motivierender, erlebnisbetonter und lebensnäher zu gestalten. Freilich setzt dies das Aufbrechen herkömmlicher Konzepte der curricularen Vermittlungspraxis voraus.

2.2.3 Aspekte inhaltlicher Gestaltung des Lernnetzes

Der inhaltliche Ansatz im Lernnetzkonzept und der Umsetzungsansatz der Partner

Das Lernnetzkonzept ist abgeleitet vom didaktischen Modell des Lernnetzwerkes, wie es oben beschrieben wurde. Flechsig bezieht sich mit Blick auf den Inhalt auf den Austausch von Problemen und Tipps zwischen Vereinsmitgliedern (Bienenzucht und Sport), die uneigennützig untereinander verbreitet wurden. Er beschreibt originäre, individuelle oder kollektive reale Lernanlässe, die keiner äußeren Koordinierung oder Steuerung bedürfen. Hieraus ergibt sich die Verwendung weiterer Bezeichnungen dieses Lernansatzes als *Erfahrungs-Ring* bzw. *Erfahrungs-Austausch-Ring*.⁴ Im Projektantrag wird dieser Ansatz auf folgenden Leitgedanken heruntergebrochen: Erforschung und Erprobung eines das informelle Lernen fördernden didaktischen Modells mit medienbasierten Tools, die primär dazu dienen, *Lerninhalte zu entwickeln, auszutauschen und anwendungsorientiert zu speichern/verfügbar zu halten*. Als ein grundlegendes Ziel wurde die *gemeinsame Entwicklung und Nutzung von Ressourcen bestimmt*. Der im allgemeinen Antrag beschriebene Ansatz ist also relativ gestaltungsoffen. Lernbegleitung zur eigenen Auswahl von relevanten Inhalten, deren kollektive *Bearbeitung und Speicherung als gemeinsames und von allen nutzbares Lernergebnis in einer „Ressourcensammlung“* ist hier als relativ steuerungsfreie Gestaltung angelegt.

Zieht man die Anträge der Projektpartner AFZ und BiLSE heran, so lässt sich hier aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung von Beginn an ein höherer Grad geplanter Steuerung ablesen. Dies betrifft die didaktisch-methodische Umsetzung als auch die Inhaltsauswahl. Beschrieben wird der methodische Ansatz generell als *Möglichkeit zum Ausprobieren, Gestalten und Zusammenarbeiten hinsichtlich unterschiedlicher Tätigkeitsfelder, die u.a. Team- und Konfliktfähigkeit, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit geradezu herausfordern und die Lernmotivation erhöhen*, und damit das *Potenzial, informelles Lernen und Verhaltensdispositionen im sozialen, personalen Bereich zu verbessern*. Die Lernfelder und -inhalte selbst wurden jedoch bereits abgesteckt als *problem- und interessenbezogene Auswahl von Lernfeldern*

⁴ Flechsig, K.-H., 1996: Kleines Handbuch didaktischer Modelle, Neuland, 187ff

durch Unternehmen, Bildungsdienstleister und die Auszubildenden selbst. Diese wurden dann weiter konkretisiert: *Fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenzen sind nach wie vor nur wenig ausgeprägt, Kompetenzen wie kundenorientierte Handlungsdispositionen (Gesprächsführung, Eingehen auf Kundenwünsche, Konflikt- und Problemlösung u.a.), gehören zu den so genannten „Soft Skills“, die ausbildungs-, sektor- und länderübergreifend relevant sind.*

Im Teilplan des AFZ wurde die inhaltliche Gestaltung dann bereits sehr konkret gefasst.⁵ Geplant wurde die Bearbeitung in ... *Arbeitsgruppen, bei denen die „Entwicklungsverantwortlichen“ zwar die Lerninhalte vorgeben und die didaktische Ausbildung des „lehrenden Gruppenmitgliedes“ übernehmen. Die konkrete Durchführung im Hinblick auf Lernort, Lernzeit, Lerninstrumente und Lernkontrolle bleibt aber der Gruppe und dem/der Auszubildenden überlassen.* In der Beschreibung zur Erstellung des Detailkonzeptes wird jedoch auch der letztgenannte Ansatz weiter zurückgenommen⁶:

...

- *Beschreibung der Lehr- und Lernziele für die Grundkompetenzen*
- *Festlegung und Strukturierung der Lehr/Lerninhalte*
- ***Beschreibung der Lehr/Lernformen, -ort und –zeiten***

Der im Teilantrag von BiLSE beschriebene Ansatz beschreibt treffend die Elemente, die zur Kompetenzentwicklung führen. Auch hier werden Inhaltsfelder vorgegeben: *Die entstehenden digitalen Bildungsangebote orientieren sich an den realen Arbeits- und Geschäftsprozessen in den Betrieben der Auszubildenden, dabei liegt der Schwerpunkt auf kooperativen Lernszenarien und virtuellen Lerninfrastrukturen. ... Für einen Teil der Auszubildenden wird gerade die Beschäftigung mit den Neuen Medien dazu führen, einen weiteren anderen Zugang zum Berufsbild und den entsprechend notwendigen persönlichen Kompetenzen zu finden. Dies kann z.B. durch die Recherche zu einem bestimmten Thema und die damit verbundene Aufgabe, dazu ein Wiki zu entwickeln und ein Podcast zu produzieren, geschehen. Hierbei reicht die Wissensaufnahme für den eigenen Gebrauch nicht aus, weiteres Hintergrundwissen muss sich angeeignet werden. Die Herausforderung, das Wissen für andere didaktisch/methodisch aufzubereiten, stellt die eigene Aneignung des Themas in ein anderes Licht.*

Auch hier soll die weitere Konkretisierung einem „tradierten“ Muster folgen:

- *Beschreibung der Lehr- und Lernziele*
- *Festlegung und Strukturierung der Lehr-/Lerninhalte*
- *Beschreibung der Lehr-/Lernformen, Lernort und –zeiten*
- *Recherche, Erstellung und Auswahl der geeigneten Lehr-/Lernmaterialien⁷*

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung bestand hier von Beginn an eine Herausforderung an alle Beteiligten hinsichtlich der Gestaltungsdimensionen:

⁵ Siehe dort im Kapitel „Projektbezogene Ausbildungsinhalte“

⁶ Nach Aussage der Akteure wurde mit der Konkretisierung auch einer Forderung der Mittelgeber entsprochen. Diese ist aus deren Sicht verständlich, passt jedoch nach Ansicht der wissenschaftlichen Begleitung nicht zum didaktischen Konzept und läuft diesem sogar zuwider.

⁷ Antrag BiLSE 3.3 Konzeptionsphase

Freie Inhaltswahl, Inhalte abgeleitet aus Ausbildungs- und Berufsalltag, individuelle/kollektive Bearbeitung der selbst gewählten Inhalte unter Mithilfe der Lernbegleiter und Bereitstellung der Ergebnisse für alle

versus

Vorfixierung von Themenfeldern und Themen, Planung von Inhaltspräsentation und Bearbeitung, vorgeplante Lernformen und Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien, die gemeinsam weiter bearbeitet werden sollten.

(Weiteres Spannungsfeld: Selbststeuerung versus Fremdsteuerung, hierauf wird im nächsten Kapitel eingegangen)

Die Umsetzungsgestaltung bewegte sich im Spannungsfeld der o.g. Pole. Die Vorfixierung von Inhaltsfeldern und konkreten Inhalten wurde vor allem mit folgenden Argumenten und Einflussfaktoren gestützt:

1. Erwartung der Betriebe, die die Auszubildenden freistellen und unterstützen mussten und dies nach Auskunft der Partner nur tun würden, wenn sie von der Nützlichkeit der INHALTE überzeugt wären (man musste also diese „überzeugenden“ Inhalte im Vorfeld definieren).
2. Zielstellung der Entwicklung von Servicekompetenz und im Vorfeld durchgeführter Analysen zur Feststellung von Defiziten und besonders relevanten Ansätzen zur Potenzialentwicklung.
3. Zu gering ausgeprägte Bereitschaft und Fähigkeit der Auszubildenden, inhaltlich-fachliche Probleme zu definieren, zu präsentieren und ad hoc einen Austausch hierzu und die gemeinsame Bearbeitung zu initiieren.
4. Gering ausgeprägte Fähigkeit vieler Auszubildender, geeignete digitale Möglichkeiten zur Inhaltsbearbeitung adäquat auszuwählen und effektiv einzusetzen.

Von der wissenschaftlichen Begleitung wurde dieser Spannungsbogen mehrfach thematisiert. Der Diskurs hierzu wurde gemeinsam geführt und entsprechende Handreichungen wurden zur Verfügung gestellt.

Der Diskurs führte aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung zu einer spürbaren Akzentverschiebung im Projektverlauf. Die beteiligten Partner räumten zunehmend Inhalten zur Entwicklung von Fähigkeiten für das Lernen mit digitalen Medien selbst mehr Raum ein. Hier fand ein schrittweiser Perspektivenwechsel hin zu einem nachhaltigen Ansatz für Befähigung zum lebenslangen Lernen statt. Digitale Mediennutzung für Lernzwecke wurde zum legitimen Lerninhalt selbst neben der Bearbeitung berufsbezogener Themenfelder. Mit Blick auf den nachhaltigen Effekt und die Potenzialerschließung wurde diese Entwicklung durch die wissenschaftliche Begleitung positiv bewertet. Die parallele Bearbeitung der bereits abgesteckten beruflichen Inhaltsfelder und stärkere inhaltliche Berücksichtigung der Themenfelder Mediennutzung zu Lernzwecken und Entwicklung von

Fähigkeiten zum selbst gesteuerten Lernen stößt an zeitliche Grenzen. Die wissenschaftliche Begleitung befürwortet hier eine Schwerpunktverlagerung und Reduzierung konkreter fachlicher Inhalte, wenn dies für die Einhaltung des Zeitrahmens notwendig ist.

Wenn Mediennutzung zu Lernzwecken selbst zum Lerninhalt wird, schließt dies Lernbegleitung zur Organisation entsprechender Inhaltsauswahl, Aneignungsschritte und Erfolgsermittlung ein. Die Befähigung zu dieser Lernbegleitung ist selbst wieder Lerngegenstand für das beteiligte pädagogische Personal.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

Die Fähigkeit, digitale Medien zum Lernen für individuelle Lebensgestaltung, soziale Teilhabe und berufliche Entwicklung zu nutzen, ist von grundlegender und übergreifender Bedeutung. Die Entwicklung dieser Fähigkeit kann daher nicht dem Zufall und dem Selbstlauf überlassen werden. Bei der so genannten „Netzgeneration“ ist die Fähigkeit, digitale Medien zum Lernen zu nutzen, nicht vorauszusetzen. Analyse des Ist-Zustandes und schrittweiser Aufbau von Kompetenzen muss daher inhaltlicher Gegenstand von Lehr-/Lernprozessen selbst sein. Diese Inhalte werden voraussichtlich in Zukunft eine bessere Verankerung in allen Bildungsabschnitten haben und die Befähigung zur Vermittlung wird fester Gegenstand der Ausbildung des pädagogischen Personals sein. Die abgestimmte Verankerung dieser Inhalte in den verschiedenen Bildungsabschnitten ist notwendig, ggf. zulasten beruflich-fachlicher Detailkenntnisse in den Curricula. Die entsprechende Sensibilisierung für Perspektivenwechsel und Akzeptanz aller Beteiligten, vor allem auf Unternehmensseite, ist notwendig.

Das Lernnetz stellt eine gute Möglichkeit dar, Inhalte zum Lernen mit digitalen Medien, Befähigung zum selbst gesteuerten Lernen, beruflich-fachliche Inhalte und die Entwicklung sozialer Kompetenzen zu verbinden. Nicht zu unterschätzen ist die motivierende Wirkung gelungener Inhaltsgestaltung und –präsentation, das Erfolgserlebnis, selbst attraktive Medieninhalte gestaltet zu haben. Dieser Erfolg muss rückgekoppelt und als motivationaler Faktor so gut wie möglich sichtbar und erlebbar gemacht werden.

Aus den oben genannten Aspekten ist abzuleiten, dass die Einbindung entsprechend ausgebildeter Berufsschullehrer und betrieblicher Ausbilder notwendig ist. Das Lernnetz insgesamt sollte einen festen Platz als verbindendes Element verschiedener Lernorte haben. So kann eine langfristige Erfolgssicherung erreicht werden. Als „Zusatzprojekt“ mit entsprechenden zeitlichen Mehrbelastungen für Auszubildende und Pädagogen sind die Erfolgchancen aus unserer Sicht geringer. Gemeint ist hier die generelle Verankerung. Digitale Medien gestatten ja gerade das Lernen auch zu anderen Zeiten und anderen Orten, haben das Potenzial, für die Pädagogen, die Lernenden an anderen Orten zu erreichen und für die Lernenden die Möglichkeit, an anderen Orten und zu anderen Zeiten mit anderen Mitteln zu lernen.

Ausbildungsabläufe und Curricula sollten dahin gehend geprüft werden, wo durch Einschränkung fachkonkreter Inhalte entsprechende Freiräume für die Verankerung geschaffen werden können. Hier wird wahrscheinlich politische Intervention notwendig sein.

2.2.4 Aspekte methodischer Gestaltung des Lernnetzes

Inhaltliche Ausrichtung und methodische Gestaltung sind in traditionellen und geplanten Lernarrangements eng verbunden. Das Konzept eines aus sich heraus funktionierenden Lernnetzes zum Austausch und Einholen von Informationen würde generell keiner didaktischen Gestaltung bedürfen, sondern diesen Rahmen selbst bilden. Wie im vorhergehenden Abschnitt beschrieben, gab es jedoch eine Definition von Lern- und Handlungsfeldern, Überlegungen in Form von Lernszenarien, wie diese Felder bearbeitet werden sollten, die Festlegung auf einen Blended-Learning-Ansatz.

Hieraus ergibt sich erneut ein Spannungsbogen von Autonomie und Selbststeuerung über Lernbegleitung hin zur weitgehenden detaillierten Planung und Steuerung.

Nach Beobachtung der wissenschaftlichen Begleitung waren alle diese drei Elemente und Abstufungen in den Lernszenarien und praktischen Umsetzungsabläufen vorhanden.

Hier wurden verschiedene Einflussfaktoren wirksam, die in den Abschnitten zu den personellen Faktoren beschrieben wurden. Schlagwortartig sind vor allem motivationale Faktoren, Risikovermeidung, Entwicklung von Selbstlernfähigkeit, Rollenverständnis als Lernbegleiter und Fähigkeit, Lernbegleitung als Kernelement der Prozessgestaltung zu praktizieren, zu nennen.

Somit war für alle Beteiligten die pädagogische und didaktische Umsetzung ein im wörtlichen Sinne spannendes Experimentierfeld, das neue Lehr- und Lernerfahrungen ermöglichte.

Die wissenschaftliche Begleitung hat dieses Spannungsfeld im Diskurs mit den Projektpartnern bearbeitet. Mehrere Dokumente sind hierzu entstanden. Das Zitat aus einem dieser Dokumente soll diesen Diskurs und das Ringen um tragfähige Lösungen beschreiben:

Ist mit Blick auf die skizzierte Problematik nicht eine Mischung von aus primär selbst gesteuertem Lernen im Lernnetz mit Phasen einer stärkeren Steuerung notwendig? Unter den Partnern scheint hierüber „stillschweigend“ ein gewisser Konsens zu bestehen, indem die gesteuerten Phasen in die Präsenzveranstaltungen verlegt werden?

Da die Präsenzveranstaltungen jedoch begrenzt sind, ist aus meiner Sicht die Frage grundsätzlich noch einmal zu klären, inwieweit die Lernszenarien den Ansatz sowohl von Selbststeuerung als auch Fremdsteuerung enthalten sollen oder müssen.

Hätte die Akzeptanz der Berechtigung beider nicht zur Konsequenz, dass die Lernhandlungen im Lernnetz sowohl im Sinne von Flehsig ein Austausch von

mehr oder weniger spontan aus der beruflichen Praxis und der beruflichen Ausbildung sich ergebenden Problemen und deren Lösungsvorschlägen wäre, als auch zweitens, gezielt und bewusst aufbereitete Lernaufgaben enthalten müsste?

Würden Selbststeuerung und Fremdsteuerung nicht am besten den Realitäten entsprechen und am besten die Umsetzung der Ziele zur Kompetenzentwicklung sichern?

Die Verbindung beider Komponenten ist in der pädagogischen Praxis bewährt. Wir hätten dann also wirklich „frei“ und spontan aus der Praxis selbst gestellte Lernziele durch die Lernenden im Lernnetz, die wir in einem Szenario bearbeiten (und entsprechende Unterstützung geben).

UND zweitens – und damit könnten wir aus meiner Sicht auch die eingangs genannten „Widersprüche“ auflösen, dass wir konkrete Lernziele und Ziele der Kompetenzentwicklung zielgerichtet verfolgen müssten, damit der Erfolg gesichert wird - dass also auch stärker geführte Sequenzen (Szenarien) im Umsetzungskonzept geplant werden.

Hier planen wir also ein Szenarium bzw. wichtige Elemente daraus in dem Sinne, dass i.d.R. ein Szenarium etwas grob bewusst Gestaltetes und Vorausgedachtes ist – freilich – mitunter eben nur den Rahmen/das Ziel vorgibt (aber eben diese) und ansonsten Umsetzungsfreiraum belässt. Die Bearbeitung würde dann sowohl im Lernnetz als auch in den Präsenzveranstaltungen erfolgen.

Auch für die wissenschaftliche Begleitung wurde hier Neuland bearbeitet. Fertige und verbindliche Konzepte konnten nicht angeboten werden. Die Weiterentwicklung des Umsetzungsansatzes war ein gemeinsamer Lernprozess.

Technisch wurde das Projektkonzept mit einer erweiterten Open Source Lernumgebung Moodle 2.1 umgesetzt. Diese bietet einen zentralen Communitybereich mit Foren, Wiki Blog, interaktiven Mindmaps sowie einem YouTube-Channel und Social Bookmarking Tool für alle registrierten Mitglieder. Es ist so möglich, dass Lerngruppen parallel in geschützten, individuell ausgestatteten Projekträumen arbeiten. Dies ist wichtig, um individuelle Hemmungen bei der Ergebnispräsentation zu minimieren. Da sich die Lernenden in einem Raum oftmals jedoch auch nicht kannten, konnte eine entsprechende Vertrauensbasis selbst in einem „geschlossenen“ Raum nicht immer in der zur Verfügung stehenden Zeit aufgebaut werden. Die Auszubildenden nutzen innerhalb der Räume auf den jeweiligen Lernanlass abgestimmte Tools. Raummitglieder haben die Möglichkeit, ihre Ergebnisse hochzuladen und gegenseitig zu bewerten, somit ist ein Erfahrungs- und Wissensaustausch gewährleistet.

Dieser Ansatz ermöglicht es, Fertigkeiten für mediengestütztes Lernen auszuprobieren und einzuüben. Dieser Übungsprozess kann mit Inhalten verbunden werden, die für den Lernenden bedeutsam und (emotional) attraktiv sind. Hier sind unterschiedliche Freiheitsgrade zu prüfen und zu vereinbaren.

Von sehr großem Wert ist sicher die motivierende Wirkung gelungener Inhaltsgestaltung und –präsentation, das Erfolgserlebnis, selbst attraktive Medieninhalte gestaltet zu haben. Dieser Erfolg muss rückgespiegelt und als motivationaler Faktor so gut wie möglich sichtbar und erlebbar gemacht werden.

Über die emotionale, motivationsbezogene Auseinandersetzung mit Inhalten, Widersprüchen, Erfolgs- und Misserfolgserleben, Widerstreit mit anderen Lernenden und dem Lernbegleiter ... erfolgt die Entwicklung interner Werthaltungen, Überzeugungen und habitueller Motive. Hier kann Persönlichkeitsentwicklung stattfinden und „Dienstleistungsmentalität“ gefördert werden.

Hier liegt das pädagogisch-didaktisch progressive Potenzial des Social-Software-Kontaktes im Unterschied zu klassischen E-Learning Arrangements, die „sehr gut zur Weitergabe von Wissen im engeren Sinne, aber schlecht zur Wertinteriorisation und damit zur Kompetenzentwicklung geeignet sind. Erst im Social – Software – Kontakt, im Web 2.0 werden im Medium selbst kompetenzgenerierende und kompetenzdistribuierende Möglichkeiten geschaffen“⁸.

3 Bewertung des Vorhabens Q² aus pädagogischer Sicht der wissenschaftlichen Begleitung

Das Hinterfragen von Zielen, Vorgehensweisen und Ergebnissen war der Kern des Begleitungsansatzes formativer Evaluierung.

Auf Grundlage der vereinbarten Aufgabenstellung sowie der zur Verfügung gestellten Ressourcen konzentrierte sich die Begleitung somit auf Intervention und Beratung bei der Erarbeitung von Konzepten, Lernbausteinen, Erfassungstools und allgemeine Umsetzungsfragen aus erwachsenenpädagogischer Sicht. Der formative Begleitungsansatz war somit auf Verändern und Mitgestalten gerichtet.

Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung war es auch, aus der kontinuierlichen Rückkopplung der Projektbeteiligten, den Erfahrungsberichten und Beobachtungen sowie aus der Analyse der Gestaltungsbedingungen gemeinsam mit den Partnern Antworten auf die aus didaktischem Konzept und Zielen abgeleiteten grundlegenden Fragen⁹ zu formulieren. Auf dieser Basis sowie der Analyse grundlegender Aspekte im Abschnitt 2 dieses Berichtes soll eine Bewertung erfolgen und können Empfehlungen für die weitere Nutzung abgeleitet werden.

⁸ John Erpenbeck und W. Sauter: Kompetenzentwicklung im Netz – New Blended Learning mit Web 2.0. Köln 2007

⁹ Siehe Abschnitt 1.3

3.1 Ist die erforderliche Motivation für die aktive Nutzung des Lernnetzes bei den Auszubildenden gegeben?

Wird praktisches Wissen tatsächlich von den Teilnehmern ausgetauscht?

Mitarbeit im Lernnetz im Sinne des didaktischen Konzepts erfordert freiwilliges und bewusstes Engagement. Hierfür bedarf es einer entsprechend positiven Einstellung zum Lernen und zur Kommunikation zu Informationsgewinnung und -austausch. Wertorientierungen, wie die bestmögliche Vorbereitung auf die Berufsanforderungen und Befriedigung über gelungene Dienst-Leistung sind Triebkräfte für die Initiierung selbst gesteuerter Lernanlässe. Unterschiedliche Motive wie Nützlichkeits-, Kommunikations-, Prestige-, Neugier- und Erlebnismotiv beeinflussen das reale Verhalten. Da diese individuell ausgeprägt sind, ist eine Verallgemeinerung grundsätzlich nicht zulässig. Sie sollten jedoch möglichst umfassend zu Beginn eines Vorhabens erfasst und berücksichtigt werden. Positive Sanktionierung von Engagement und Erfolg ist wichtig.

Das Lernnetzmodell ist gekennzeichnet durch die Prinzipien des erfahrungsbezogenen, wechselseitigen Lernens und die Speicherung dynamischen Wissens. Nicht der Besitz von Wissen, sondern seine Weitergabe und Weiterentwicklung werden honoriert.

Was ist aus diesem Anspruch abzuleiten? Aufseiten der Lernenden setzt die Identifikation mit dem Lernnetz und dessen aktive Nutzung zuerst ein **reales Informationsbedürfnis** bzw. sogar eine **Informationsnotwendigkeit** voraus, die auf andere Weise nicht oder schlechter zu befriedigen sind.

Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis, sowie auch die Erfahrungen im Projekt zeigen, dass lernförderliche Wertorientierungen sowie intrinsische Lernmotivation nicht als hauptsächliche Triebfeder vorausgesetzt werden können, jedenfalls nicht bei der Mehrzahl der Auszubildenden.

Die o.g. Motive und Wertorientierungen müssen eine entsprechende Stärke aufweisen, um entgegen stehende und konkurrierende Momente zu überwinden.

Als entgegen wirkend oder konkurrierend wird vor allem fehlendes oder eingeschränktes Interesse an allem gesehen, was über das unbedingt notwendige Maß an Wissen und Können hinausgeht, also das, was in der Schule nicht prüfungsrelevant ist und was im Unternehmen nicht abgefordert wird. Zusätzliches Engagement wird bisher in Schule und Unternehmenspraxis nicht so positiv sanktioniert, dass hieraus eine Motivation generiert würde.

Abhebbare Erfahrungen und abgeleitete Empfehlungen:

Lernmotivation und motivationale Faktoren müssen in zukünftigen Projekten zur Nutzung des Lernnetzkonzeptes im Vorfeld genau analysiert und stärker berücksichtigt werden.

Hieran muss auf allen Ebenen gearbeitet werden: auf der kognitiven Ebene – im Sinne der Auszubildenden „Nur hier bekomme ich ganz wichtige Informationen (z.B. zur Prüfungsvorbereitung) als auch auf der affektiven Ebene – „Ich habe Erfolg, bekomme Anerkennung, habe Spaß, das Thema ist interessant“. Die Erwartung an einen aus sich heraus, also vorrangig intrinsisch bedingt funktionierender Austausch im Sinne „erfahrungsbezogenen, wechselseitigen Lernens“ erscheint mit Blick auf die allgemeinen personellen Faktoren seitens der Lernenden wenig realistisch.

Wenn Flechsig postuliert: Nicht der Besitz von Wissen, sondern seine Weitergabe und Weiterentwicklung werden honoriert – so ist dieses „Honoriieren“ auch wirklich von den Akteuren aus Schule, Ausbildungsbetrieb, Lernzentrum ... zu organisieren.

Es wäre zu prüfen, wie bei Initiierung des Lernnetzes mit Auszubildenden und Fortführung über den Berufsabschluss heraus, die weitere Nutzung im Berufsalltag befördert würde. Die Akteure würden sich dann bereits kennen und real zu lösende Probleme aus dem Berufsalltag könnten zu „echtem“ Austauschbedürfnis führen. Ggf. wäre eine Interaktion von „Noch-Auszubildenden“ und „Schon-Berufspraktikern“ möglich und motivierend.

3.2 Ist der Ansatz zur Kompetenzentwicklung geeignet?

Kann mithilfe der eingesetzten Szenarien zum kooperativen Lernen in Verbindung mit Web 2.0 Technologien und Präsenzlernen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz entwickelt werden?

Die Beantwortung dieser Frage berührt mehrere Aspekte. Es ist die Frage nach inhaltlichen und didaktischen Aspekten, nach der Ermöglichung von kooperativem (selbst verantwortetem?) Lernen, nach der einfachen und sicheren Verfügbarkeit von Web 2.0 Tools und nach der Fähigkeit von Lernenden und Lernbegleitern (pädagogischem Personal, das hier, wie dargestellt, teilweise selbst wieder zum Lernenden wird). Es ist weiterhin die grundsätzliche Frage danach, ob mithilfe dieser Lerngestaltungs-Werkzeuge Kompetenzentwicklung unter den vorgezeichneten Bedingungen möglich ist. Da auf diese Aspekte detailliert und von unterschiedlicher Perspektive in den vorhergehenden Abschnitten eingegangen wurde, soll dies an dieser Stelle nur noch einmal zusammenfassend und stichpunktartig erfolgen:

- „Strenge“ Sicht auf das Anwendungskonzept eines Lernnetzes im Sinne von Flechsig beinhaltet hohe Freiheitsgrade für die Lernenden hinsichtlich „ihrer“ Szenariengestaltung: Lernzielbestimmung, Inhaltswahl, gemeinsame/individuelle Inhaltsbearbeitung, Ergebnisbewertung, Ergebnisnutzung.

- Aus der Forderung nach Freiheitsgraden, Selbststeuerung und kooperativem Lernen ergibt sich ein Spannungsfeld hinsichtlich möglicher Einfluss- und Erfolgsfaktoren, insbesondere: Stärke der Einbindung in Ausbildungs-Curricula, Einflussnahme der Unternehmen, Zeitfaktor, Befähigung der Lernenden zur Selbstgestaltung und Fähigkeit der Lernbegleiter zur didaktischen Umsetzung.
- Notwendig ist die Bereitstellung sich möglichst selbsterklärender Lernwerkzeuge, Nutzungs- und Lernanleitungen für den Gebrauch. Vorteilhaft ist die Arbeit mit einem eingeführten System, wie Moodle, das zumindest einige Lernende und Lehrende kennen. Hierdurch kann eine bessere Anschlussfähigkeit erreicht werden. Hemmschwellen werden schneller überwunden, übertragbare Routinen werden gefördert.
- Notwendig ist weiterhin die sich aus einem Assessment ergebene Betrachtung der Web 2.0-Lernwerkzeuge als Lerngegenstand selbst, Könnensentwicklung hinsichtlich des Lerngegenstands „Web 2.0-Tool“ unter dem Gesichtspunkt hieraus abzuleitender Kompetenzentwicklung für lebenslanges individuelles und berufsbezogenes Lernen.
- Eindeutig bejaht wurde bereits die Frage, ob Kompetenzentwicklung mithilfe der eingesetzten Tools möglich ist.

Empfehlungen:

*Das didaktische Konzept Lernnetz bietet als Blended Learning Angebot originär sehr gute Voraussetzungen dafür, **Kompetenz für die nachhaltige und umfassende Mediennutzung für Lernzwecke im beruflichen und privaten Umfeld sowie Selbstlernkompetenz zu entwickeln. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung liegt hierin – zumindest zum jetzigen Zeitpunkt in Anbetracht der festgestellten Defizite und notwendigen Potenzialentwicklung mit Blick auf berufliche und gesellschaftliche Anforderungen - das vergleichsweise wertvollste Potenzial zur langfristigen Befähigung zum lebenslangen Lernen, also weit über die Mitarbeit im Lernnetz hinaus.***

Aufgrund des Bedingungsgefüges wird der Blended Learning Ansatz in einem tragfähigen, dauerhaften institutionalisierten Rahmen – Berufsschule als Ausgangspunkt für Lernortsverknüpfung – favorisiert.

Eine Polarisierung pädagogische Steuerung versus Lernautonomie der Auszubildenden hinsichtlich Inhalt und Gestaltung ist nicht zielführend.

Die möglichst genaue Erfassung der tatsächlich vorhandenen (medienbezogenen) Fertigkeiten der Auszubildenden und Berücksichtigung ihrer Motive muss zwangsläufig am Beginn eines entsprechenden Vorhabens stehen.

Als Erfahrung ist weiterhin abzuheben, dass für die Lernbegleitung ausreichend Zeit einzuplanen ist. Kompetente Lernbegleitung ist selbst Lernziel für viele

Akteure. Schriftliches, praktisches Material zum Ausprobieren und Nacharbeiten sollte zur Verfügung stehen.

Bei Bestimmung der Lernziele sollte der gezielten Entwicklung von Medienkompetenz gegenüber inhaltlichen Aspekten ggf. Vorrang eingeräumt werden. Erstere sind aus unserer Sicht unabdingbare, übergreifende Kompetenzen. Spezifische fachliche Inhalte lassen sich ggf. leichter auch auf anderem Weg entwickeln.

Wenn Medienkompetenzentwicklung (mit allen Facetten einschließlich Sicherheit, bewusster Umgang mit Daten usw.) in das Zentrum gesetzt wird, dann bedarf es hier auch entsprechender pädagogisch-didaktischer Überlegungen hinsichtlich Einführung, schrittweiser Entwicklung, immer komplexerer Verknüpfung der medialen Werkzeuge usw. Es ist also zu entscheiden, ob beruflich-fachbezogenen Inhalten weniger Raum zugunsten der sicheren Medienkompetenzentwicklung zu Lernzwecken eingeräumt werden kann, zu der dann gleich- oder nachrangig entsprechende fachbezogene Inhalte herangezogen werden.

Vorgeschlagen wird eine Verlagerung der Gewichte – Medienkompetenzentwicklung zu Lernzwecken und Förderung von Selbstlernkompetenz erfolgen gezielt in Verbindung mit berufsbezogenen Inhalten. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung war dies zumindest mit Blick auf die im Projekt Q2 vorgefundenen Bedingungen eine erwägenswerte Strategie.

3.3 Können Lernmedien adäquat eingesetzt und genutzt werden und wird das zusätzliche Lernengagement anerkannt?

Sind neben der notwendigen Motivation der Auszubildenden Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Anwendung der Tools für den erfolgreichen Wissensaustausch vorhanden bzw. können diese individuell oder durch Intervention der Projektpartner entwickelt werden? Findet das Engagement der Auszubildenden Anerkennung durch Ausbildungsbetrieb und Berufsschule? Unterstützen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule die Initiative?

Kommunikation funktioniert nur, wenn hierfür die Mittel zur Verfügung stehen und Interesse am bzw. Notwendigkeit zum Austausch besteht. Austausch von fachbezogenen beruflichen Informationen in einem Lernnetz, in dem Aufbereitung, Austausch und Speicherung mit spezifischen digitalen Mitteln erfolgen soll, setzt erlernte Routinen voraus. Wenn eine Information eingeholt werden muss, so erfolgt dies doch über das am einfachsten verfügbaren und erprobten Weg, wahrscheinlich via Handy oder E-Mail.

Es müssen also mindestens zwei wichtige Voraussetzungen vorhanden sein, damit ein Lernnetz als adäquates Mittel für den Austausch von Fachinformationen akzeptiert wird: motivationale Faktoren und fachliche Komponenten. Diese Bedingungen wirken hier gemeinsam, sind miteinander verwoben:

1. Die Anwendungen im Lernnetz sind besser als andere Möglichkeiten (Handy, Google, im Internet bereits vorhandene Blogs) dazu geeignet, spezifische, nützliche Informationen zu erhalten bzw. auszutauschen.
2. Die Anwendungen sind attraktiv und ihr Einsatz kann routiniert erfolgen.

Aus der prozessbegleitenden Beobachtung ziehen wir folgendes Fazit:

- Für das schnelle Einholen von fachbezogenen Informationen im Sinne eines „Erfahrungs-Austausch-Rings“¹⁰ tritt das Lernnetzkonzept in Konkurrenz zu anderen, teilweise schneller und einfacher verfügbaren Möglichkeiten - direkter Austausch (im Kollegenkreis, in der Schule, per Handy).
- Die im Lernnetz einsetzbaren Mittel zu Lern- und Austauschzwecken werden nicht routiniert beherrscht. Der Einsatz ist deshalb (vorerst) mit zusätzlicher Anstrengung verbunden, die nicht oder wenig positiv sanktioniert ist (Anerkennung in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb).

Positiv könnten hier aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung vor allem folgende Motive wirken: Prestigemotiv (ich erarbeite selbst Inhalte, stelle diese dar, diese sind für andere wichtig, ich beherrsche die Mittel dazu, als Autor zu fungieren), Neugiermotiv (ich will wissen wie das alles funktioniert), Kommunikationsmotiv (ich lerne weitere Mittel beherrschen, um mich einzubringen und auszutauschen), Erlebnismotiv (ich arbeite erfolgreich mit anderen zusammen, es entsteht mit diesen Tools etwas, an dem ich Anteil habe und das mir Spaß macht). Besonders wirksam ist das Nützlichkeitsmotiv (das bringt mir etwas, was ich anders nicht so gut erreichen könnte, fachlichen Fortschritt, soziale Anerkennung ...).

Empfehlungen:

Das motivationale Bedingungsgefüge ist stärker zu beachten. Attraktive, motivierende Inhalte sollten in den Vordergrund gestellt werden, um mit alternativen Kommunikationsmöglichkeiten konkurrieren zu können. In Anbetracht der Motivlage wären dies z.B. Übungen zur Prüfungsvorbereitung oder besonders interessante und affektiv, emotional wirkende Inhalte.

Insgesamt sollten mehr Möglichkeiten der positiven Sanktionierung erschlossen werden und den Auszubildenden ein individuelles Benchmarking¹¹ ermöglichen (Wettbewerb - Jugendliche wollen sich ausprobieren, sich messen, sind

¹⁰ Vgl. Flechsig, K.H. (1996): Kleines Handbuch didaktischer Modelle. Eichenzell. Neuland – Verlag für lebendiges Lernen. S. 187

¹¹ "Individuelles Benchmarking"; Arbeitsdefinition Projektantrag Q2; Zimmer, Gerd, 2007: Individuelle, vom Lernenden selbst vollzogene, auf Selbstreflexion und Fremdeinschätzung beruhende kontextabhängige Positionierung in Bezug auf vergleichbare Individuen hinsichtlich persönlicher Einstellungen, Wertorientierungen, habitueller und aktueller Verhaltens- und Handlungsdispositionen sowie des Handlungsergebnisses mit entsprechendem Veränderungspotenzial

aufgeschlossen für Wettstreit, z.B. bei der Gruppenarbeit zur Gestaltung einer Lernaufgabe, Prämierung/Hervorheben besonders gelungener Beiträge, Würdigung besonders aktiver Jugendlicher, Auszeichnung durch Auftrittsmöglichkeit an öffentlichen Veranstaltungen des Unternehmens, Würdigung im Team, Mitnahme zu Veranstaltungen, Einbeziehung der erstellten Materialien in den Fachunterricht oder in Handreichungen im Unternehmen).

Pädagogische Steuerung und Lernbegleitung können Voraussetzungsunterschiede ausgleichen und Erfolgserlebnisse auch für schwächere Auszubildende organisieren.

Hierfür würde eine feste Verankerung des Lernnetzkonzeptes als lernortverbindendes Element der beruflichen Ausbildung günstige Voraussetzungen für eine schrittweise Verstetigung auch motivationaler Elemente bieten.

Lerngegenstand, zumindest zu Beginn der Lernnetzarbeit, sollte die Arbeit an Routinen zur Nutzung der Web 2.0 Tools zu Lernzwecken sein. Dies ist von langfristiger und grundlegender Bedeutung für Lernen und Kompetenzentwicklung zur sozialen und beruflichen Teilhabe. Wie bereits zuvor dargestellt, sollte Könnensentwicklung auch mit Blick auf die Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen erfolgen – bzw., aufseiten der Lernbegleiter, diese Fähigkeit zur Anleitung in der pädagogischen Aus- und Weiterbildung den entsprechenden Platz finden.

3.4 Als wie tragfähig hat sich der Ansatz des Lernnetzes 2.0 im Projekt Q2 erwiesen?

Entwickelt sich das Lernnetz letztlich zu einem Instrument, das aufgrund seiner Nützlichkeit auch weiterhin von Auszubildenden (und späteren Mitarbeitern) sowie den Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung und den Unternehmen selbst getragen und nachhaltig betrieben werden kann (wenn technisch notwendige Voraussetzungen vorgehalten werden)? Stellt das Konzept einen nachnutzbaren innovativen Ansatz zum Lernen im Prozess der Arbeit und der beruflichen Aus- und Weiterbildung dar und ist dieses Konzept auf andere Bereiche übertragbar?

Die wissenschaftliche Begleitung beantwortet diese Frage positiv. Sie bindet diese Einschätzung an die Existenz bzw. Schaffung von Voraussetzungen, die in den vorherigen Abschnitten herausgearbeitet wurden und die an dieser Stelle noch einmal zusammenfassend dargestellt werden.

Wichtig für die Lernmotivation und damit für das Funktionieren des Lernnetzkonzeptes ist, dass Lernbemühungen, Lernergebnisse und Handlungsfolgen praktisch erlebt werden und – im Falle von Auszubildenden – auch vom Ausbildungspersonal, von anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten wahrgenommen und positiv sanktioniert werden. Diese Aussage wurde bereits

zu Projektbeginn im Konzept der wissenschaftlichen Begleitung hervorgehoben. Es ist dies nicht die ausschließliche aber eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Auszubildende wirklich vernetzt lernen wollen.

Das Lernnetz wird sich nach bisheriger Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung nicht dauerhaft als rein informeller Ansatz selbst tragen können. Formelle und informelle Ansätze könnten kombiniert werden. Koordinierung und Lernbegleitung in einem Blended Learning Arrangement erscheinen für das Funktionieren des Lernnetzes – zumindest unter den jetzt vorgefundenen Bedingungen - notwendig. Die Lernbegleitung muss dazu fähig sein bzw. in die Lage versetzt werden, eine möglichst konfliktreiche Auseinandersetzung mit fachlich und emotional attraktiven Lerngegenständen anzuregen. Widersprüche, Konflikte, Infragestellen gewohnter Denkmuster motiviert zur Kommunikation, erzeugt Reibung und Kompetenzentwicklung. Trotz der befürworteten grundsätzlich formalen Verankerung bleibt ja die Nutzung für informelles Lernen offen. Entsprechende Anregung durch Lernbegleiter und motivationale Faktoren/positive Sanktionierung ist wünschenswert.

Ermöglichungsbedingungen, geplante Szenarien, sollten Raum bieten und entscheidungsoffen sein (für die Auszubildenden) für die kollektive Bearbeitung (zwei oder mehrere Auszubildende) als auch für die individuelle Bearbeitung von Lernaufgaben.

Wissensgenerierung, Erwerb von Routinen bei der Wissensspeicherung und Methoden des Wissenstransfers spielen eine wichtige Rolle im didaktischen Konzept des Lernnetzes. Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Herausbildung individueller Einstellungen und Routinen ist aus unserer Sicht, dass in diesem frühen Stadium der beruflichen Entwicklung die Motivation zum Teilen von Wissen und Erfahrungen entwickelt wird, bekanntlich ein Hauptproblemfeld im Bereich des Wissensmanagements.

Werte und Einstellungen wie „Dienstleistungsmentalität“ lassen sich nicht transferieren. Die Auseinandersetzung mit Inhalten, Anforderungen und Tätigkeiten kann zur Werteentwicklung beitragen und diese können in Einstellungen und habituellen Motivationsmustern verfestigt werden. Förderlich, ja im Wesentlichen erfolgsentscheidend ist, dass Werte, Einstellungen und Motive sowie entsprechenden Handeln langfristig im beruflichen und sozialen Umfeld positiv bewertet und verstärkt werden. Dies soll die Frage der Werteentwicklung im Rahmen von Kompetenzentwicklung nicht auf einen Reiz-Reaktions-Mechanismus verkürzen. Die Praxis zeigt, dass es nicht so ist. Aber eine günstige Voraussetzung für Verhalten und Tätigkeit im Sinne der als wünschenswert postulieren „Dienstleistungsmentalität“ ist es doch, wenn im Unternehmen selbst eine entsprechende Kultur gelebt und geschätzt wird.

Lücken, hinsichtlich fachlicher Inhalte, hinsichtlich der Fähigkeit, ein Problem zu bearbeiten und zu lösen, hinsichtlich der Nutzung von digitalen Werkzeugen zur Aufbereitung, zum Austausch und zur Speicherung von Informationen, all diese vom Lernenden subjektiv empfundenen Lücken können bei geschickter

Steuerung und Nutzung motivationaler Faktoren Lernanreize darstellen und Kompetenzentwicklung fördern.

Potenziale, hinsichtlich bereits gewonnener beruflicher Erfahrungen und beruflichen Wissens, hinsichtlich der Problemlösungsfähigkeit, der Fähigkeit Inhalte darzustellen und zu kommunizieren, digitale Gestaltungswerkzeuge einzusetzen, all diese individuellen Potenziale, können vom Lernbegleiter hervorgehoben und bewusst mit Blick auf die Kompetenzentwicklung gefördert werden.

Die Verknüpfung von Potenzialen für Lernen und Kompetenzentwicklung kann sehr gut im Lernnetz erfolgen. Die notwendigen Bedingungsfaktoren müssen hinsichtlich der personalen Faktoren der Lernenden und auch des pädagogischen Personals beurteilt und ggf. gezielt entwickelt werden, um erfolgreiches gemeinsames Handeln zu ermöglichen (siehe detailliert an anderer Stelle).

Wir haben ferner hervorgehoben, dass wir das Konzept für übertragbar und für einen nachnutzbaren innovativen Ansatz halten, wenn die zuvor dargestellten Bedingungen hergestellt werden. Der Konzeptansatz Lernnetz 2.0 ist solide wissenschaftlich begründet. Er ist aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung an das jeweils vorgefundene Bedingungsgefüge herunterzubrechen.

Das Lernnetz sollte organisatorische Verankerung haben und der Anker sollte nach Auffassung der wissenschaftlichen Begleitung in der beruflichen Schule sein. „Ressourcensammlungen“ könnten hier wahrscheinlich am besten gemeinsam gepflegt werden. Lehrpersonal könnte hier über Nützlichkeits-erwägungen erreicht werden. So könnten professionell Schritt für Schritt aber dauerhaft alle notwendigen Bedingungen für eine bessere Lernortskooperation geschaffen werden. Hierzu gehört auch die Schaffung von curricularen Freiräumen, um einzelinhaltliche Fachlastigkeit zugunsten von flexibel einsetzbaren Kompetenzmerkmalen zu ermöglichen. Dies betrifft Fragen der Gestaltung von Berufsbildungspolitik sowie der Aus- und Weiterbildung berufspädagogischen Personals.

Umfassende Medienkompetenzentwicklung zum Lernen für berufliche Entwicklung und soziale Teilhabe kann als Lernziel in den Mittelpunkt eines Gestaltungskonzeptes gestellt werden. Diese Entwicklung erfolgt mit kognitiv und emotional motivierenden fachbezogenen und nützlichen Inhalten, die optimal gemeinsam mit den Auszubildenden bestimmt werden sowie unter Nutzung von (abgestimmten, bewusst eingesetzten) Möglichkeiten positiver Sanktionierung an allen Lernorten. **Polarisierungen – pädagogische Führung versus Lernautonomie der Auszubildenden sowie Vermittlungsansatz versus konstruktivistischer Ansätze – sind nicht zielführend. Diese Ansätze können verbunden werden und ermöglichen in der Vernetzung erfolgreiches Lernen.**

So lässt sich ein tragfähiger, innovativer Ansatz zur frühen, positiven Lernerfahrung herstellen, bei dem schulisches Lernen und das Lernen im Prozess der Arbeit besser verbunden werden können.

Verzeichnis der benutzten Literatur

Erpenbeck J. und W. Sauter (2007): Kompetenzentwicklung im Netz – New Blended Learning mit Web 2.0. Köln

Flechsig, K.-H. (1996): Kleines Handbuch didaktischer Modelle, Neuland, Verlag für lebendiges Lernen

Hambach, S. (2010): Das didaktische Konzept »Lernnetz 2.0«. Analyse und Herleitung für den Kontext des Projektes »Q2 – Ausbildungsoffensive Dienstleistungsqualität!«. (Forschungsbericht Nr. 1). Schwerin: Baltic College Schwerin, University of Applied Sciences, Institut für Unternehmensführung.