

Hermann J. Forneck
Daniel Wrana

Löcher im lernenden Netzwerk

Der Text:

Der Text ist erschienen in den *Grundlagen der Weiterbildung 12 (2001) 3, S. 125-126*

Der Text „Löcher im lernenden Netzwerk“ stellt die Prinzipien der Netzwerkbildung in „NIL - Netzwerk zur Implementation selbstgesteuerten Lernens“ vor. Das Projekt findet in Kooperation mit dem hessischen Volkshochschulverband statt.



„Nil“ und „Qineb“ werden im Rahmen des Projektverbundes „Lebenslanges Lernen“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und mit Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert.



Die Autoren:

Prof. Dr. Hermann J. Forneck hat die Professur für Erwachsenenbildung an der JLU Gießen. Daniel Wrana ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der eb.giessen.

Kontakt:

Justus-Liebig-Universität Gießen
FB 03 Sozial- und Kulturwissenschaften
Fachgebiet Erwachsenenbildung
Karl-Glöckner-Str. 21B
35394 Gießen
<http://www.erziehung.uni-giessen.de/eb>

Löcher im lernenden Netzwerk

Hermann J. Forneck, Daniel Wrana

Netzwerke sind in! Mit ihnen lässt sich heute argumentieren, da die Unschärfe des Begriffs es ermöglicht, Netzwerken ungeahnte innovative Potenzen zuzuschreiben. Wie eine „deus ex machina“ taucht das „Netzwerk“ auf, fungiert der Begriff als Leerstelle für das, was man sich erhofft, aber nicht herstellen oder nicht erklären kann und erhält so seine Suggestivkraft, die aber einen realen Hintergrund, nämlich das sich dynamisierende Verhältnis von Weiterbildung und Wirtschaft hat. Darauf bezieht sich das lernende Netzwerk innovatives Lernen (NIL).

1. Radikale Pluralität und die Unschärfe sozialen Handelns

Die zunehmende soziokulturelle Pluralisierung moderner Gesellschaften reicht inzwischen bis in die Wertorientierungen und Alltagsästhetik, in die Lebens- und Lernstile der Individuen hinein. Die Gesellschaft gliedert sich zunehmend in unterschiedlichste soziale Milieus mit einem höheren Maß an soziokultureller Mobilität (z.B. Flaig u.a. 1994, Hradil 1999). Zugleich vollzieht sich ein Entstandardisierungsprozess in der Berufswelt. Der Anteil der „neuen Freiberuflischen“, die auf unberechenbare und kurzfristige Arbeitsangebote eingehen müssen, nimmt zu. Für die 'fest' Beschäftigten gilt eine neue Anforderungsdynamik. Schließlich verliert der spezifische Beruf seine identitätsbildende Funktion, weil er nicht mehr eindeutig als feststehendes Set von Tätigkeiten und Bedeutungen existiert (Offe 1983, S. 50 f.). Die kulturelle und ökonomische Modernisierung trifft auch das Verhältnis von Weiterbildung und Arbeit; denn welchen Stellenwert das eine gegenüber dem anderen hat, wie und ob sich überhaupt das eine auf das andere beziehen soll, wird nun ebenfalls radikal plural. Diese heteronome Situation ist wohl der Hintergrund für die Konjunktur des Netzwerkbegriffs. Aus dem „Netzwerk“ sollen Antworten auf etwas scheinbar nicht Bestimmbares hervorgehen: die Anforderungen an die Weiterbildung. Viele Konzepte in der WB ziehen sich aus der inhaltlichen Bestimmung der Anforderungen in eine Abstraktion zurück und dafür steht der Netzwerkbegriff. Er markiert ein Loch oder eine Leerstelle.

2. Endlichkeit und Diesseitigkeit von Netzwerken

Professionelles Handeln erfordert im Zusammenhang der Weiterbildung eine inhaltliche, weil konkrete und nicht abstrakte Antwort auf Problemlagen. Netzwerke sind diesseitige Gebilde, über deren Strukturen und Funktionsbedingungen wir aus der analytisch-deskriptiven Netzwerkforschung wissen, dass sie jenseits von Ressourcen, Interessen, handfesten Nutzenkalkülen und Zeitbudgets sowie sozialen Beziehungen nicht denkbar sind (Granovetter 1985). Ein Netzwerk, so Jütte, ist ein funktionales System: ‚Dies beinhaltet, dass die dort Agierenden [...] auf Interaktion, Kommunikation und Kooperation angewiesen sind‘ (Jütte 2001). Zusammengehalten aber werden Netzwerke letztendlich durch gemeinsame Interessen. In NIL sind die Teilnehmenden sowohl durch gemeinsam geteilte Bedeutungen einer Praxisgemeinschaft als auch durch geteilte Professionsinteressen verbunden. NIL besteht daher aus dem Qualifizierungskonzept QINEB und dem eigentlichen webbasierten Netzwerk, zu dem die Absolvent/-innen des Qualifizierungskonzeptes Zugang haben.

3. Geteilte Praktiken

Durch die Verbindung von Qualifizierung und Netzwerk entsteht eine „community of practice“, die gegenüber zufälligen Kontakten den entscheidenden Mehrwert eines gemeinsamen Horizontes bietet, in dem Praxis problematisierbar wird (Lave & Wenger 1991, Wenger 1999). Praxisgemeinschaften bestehen aus Gruppen von Personen, die soziale bzw. berufliche Handlungsweisen teilen. Dies ist die Voraussetzung für Wissen, das in solchen Gemeinschaften implizit ist und weiterentwickelt wird. Die innovative Community in NIL kann Flexibilisierung und Transformation von Praktiken möglich machen, was erhöhte Reflexion voraussetzt. Dies wird durch die in der Fortbildung QINEB eingeführte didaktische Theorie selbstgesteuerten Lernens, die zur Verfügung gestellten metakognitiven tools (Kaiser&Kaiser 1999) und die Kommunikation in der „community“ unterstützt.

4. Geteilte Interessen

NIL stellt eine internetbasierte Plattform zur Verfügung, die ihren Teilnehmer/-innen mit handfesten Interessen Vorteile verschafft, was den eigentlichen Nutzungsmotor darstellt.

Ressourcen: In NIL werden den Nutzer/-innen verschiedene Ressourcen zur Verfügung gestellt: sie erhalten Zugang zu einer ausgearbeiteten Didaktik selbstgesteuerten Lernens, die besonders auf die Entwicklung von Selbstlernkompetenzen fokussiert und sowohl die Strukturierung von Studienmaterial als auch die Strukturierung von Lernprozessen beinhaltet. Daneben enthält NIL konkrete Lehr- und Lernmaterialien zu unterschiedlichen Themenbereichen der Weiterbildung. Hintergrund der Bereitstellung solcher Ressourcen ist ein grundlegendes Implementationsproblem bei der Etablierung ‚selbstgesteuerten Lernens‘: Da die Steuerungsimperative in Lernumgebungen mit hohem Selbstlernanteil vor allem in den Materialien enthalten sind, ist der Entwicklungsaufwand weit höher als bei normalen Kursen. Ein Aufwand, der individuell fast nicht zu leisten ist, der sich aber lohnt, wenn die Materialien von verschiedenen Dozierenden eingesetzt werden können. Diesem Dilemma begegnet NIL mit einem Materialaustausch auf Basis eines ‚Content-Leasing-Vertrags‘.

Aquirierungsvorteile: Die Teilnahme an NIL und QINEB führt für die Kursleitenden zu Positionierungsvorteilen in einem sich modernisierenden Weiterbildungsmarkt (vgl. Forneck 1999). Das von einer Hochschule ausgegebene Weiterbildungsdiplom bietet den Nachweis einer qualifizierten Kompetenz. Lernumgebungen sind ohne pädagogisch qualifiziertes Personal nicht einsetzbar, gerade die Entwicklung von Selbstlernkompetenzen und eine professionelle Lernberatung erfordern eine Qualifikation der ‚Kursleitenden‘ und die Differenzierung ihres Rollenspektrums (vgl. Forneck u.a. 2001). Der dritte Aquirierungsvorteil ergibt sich daher aus den Anbieter- und Interessentendatenbanken von NIL. Zum Einen sind dort interessierte Träger der Weiterbildung verzeichnet, zum Anderen können Netzwerkteilnehmende hochentwickelte, netzbasierte Lernumgebungen unter bestimmten Bedingungen nutzen.

Kollegiale Beratung: Dies kommt in einem doppelten Sinn den Interessen der Teilnehmenden entgegen, einerseits wird die Weiterentwicklung der eigenen Praxis im Ganzen unterstützt, andererseits werden konkrete Umsetzungsprobleme bearbeitet. So ist z.B. das ‚Problem der Stille‘ die sprachliche Chiffre für die Schwierigkeiten von Kursleitenden mit langjähriger Berufspraxis, den professionellen Vermittlungs-Habitus aufzugeben und die dadurch entstehende unstrukturierte Lernsituation professionell zu strukturieren. Bei der Einführung von Selbstlernarchitekturen nämlich entsteht nach einem Anfangsinteresse regelmäßig eine Unstrukturiertheit der Situation, die von den Leitenden zunächst als Bedrohung erlebt wird. Zwar hat die Kursgruppe solche Probleme in den Onlineforen und Projektphasen selbst abgearbeitet, aber bei der Implementation in die eigene Praxis

entsteht gleichwohl ein kollegialer Beratungsbedarf, der durch eine permanente online Intervision befriedigt wird.

Das Netzwerk fungiert so in zweifacher Hinsicht als ein lernendes Netzwerk. Einerseits als Beratung für die Implementation einer neuen Lernkultur; zum andern als ein sich permanent erneuernder Ressourcenpool von inhaltlichen und methodischen Elementen einer neuen Lernkultur. Das Netz ist funktional, weil engmaschig gewebt. Löcher sind in ihm keine vorgesehen.

5. Literatur:

Flaig, B. u.a.: *Alltagsästhetik und politische Kultur*. Bonn 1994

Forneck, H.J., Robak, S. & Wrana, D.: „Neues Lernen“ und Professionalisierung. *Quem-Bulletin* (2001)1, S. 9-13

Forneck, H.J.: *Selbstorganisiertes Lernen und Modernisierungsimperative in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. Manuskript der Antrittsvorlesung Universität Gießen vom 27.10.1999.

Granovetter, M.S.: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. In: *American Journal of Sociology*, 91(1985)3, S. 481-510

Hradil, St.: *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Opladen 1999

Jütte, W.: Beziehungsgeflechte in lokalen Institutionenlandschaften. Eine ethnographische und netzwerkanalytische Betrachtung von Sozialstrukturen in der Weiterbildung. Erscheint in: Beiheft Report Weiterbildung 2001

Kaiser, A. & Kaiser, R.: *Metakognition. Denken und Problemlösen optimieren*. Neuwied 1999.

Lave J. & Wenger E.: *Situated Learning*. Cambridge 1991

Offe, C.: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: J. Mathes (Hrsg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt a.M. 1983, S. 38 - 65

Wenger, E.: *Communities of Practice*. Cambridge 1999